

I PLA DE DIVERSITATS DE LA UV (2022-2025)

PREÀMBUL

INTRODUCCIÓ

EDUCACIÓ INCLUSIVA

MARC NORMATIU I LEGISLATIU

PRESENTACIÓ

LÍNIES D'ACTUACIÓ

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ANNEX I. PROCÉS PARTICIPATIU

ANNEX II. MARC NORMATIU I LEGISLATIU

ESBORRANY

PREÀMBUL

Presentem el I Pla de diversitats de la Universitat de València que, amb una vigència de quatre anys (2022-2025) i 54 accions a desenvolupar, es planteja com a objectiu primordial garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones que formen part de la comunitat universitària amb independència del seu origen racial o ètnic, religió, identitat o expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació.

Aquest Pla és fruit del consens i del treball de moltes persones i inclou accions mesurables i realistes, objectius concrets a assolir, estratègies i pràctiques a adoptar i un sistema eficaç de seguiment i avaluació.

Per a la realització d'aquest Pla s'ha elaborat un estudi-diagnòstic sobre la realitat de la diversitat entre l'estudiantat universitari, així com un procés participatiu que ha permès fer visibles les demandes i propostes de la comunitat universitària.

Tot i que el principi d'igualtat i no-discriminació forma part dels valors d'aquesta institució, i així s'evidencia en els seus estatuts, la realitat mostra que encara persisteixen importants asimetries en l'accés a la universitat i el dret a l'educació de l'estudiantat, i per això cal adoptar mesures d'acció positiva que ajuden a construir una universitat més inclusiva.

Confie en el compromís de la comunitat universitària per fer d'aquest Pla una eina de treball que permeta transformar la universitat en un espai d'igualtat i lliure de violències.

Mavi Mestre, rectora

INTRODUCCIÓ

La universitat ha de generar transformació social i aspirar a ser un motor de polítiques i pràctiques inclusives. Les seues accions, com a institució d'ensenyament superior immersa en la societat de la qual forma part, han d'estar inspirades en imperatius ètics i legals d'equitat, així com en la promoció dels principis d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i formació d'una ciutadania compromesa amb la diversitat.

A la Universitat de València (d'ara endavant, UV), la forma habitual de treballar la igualtat i la no-discriminació en les polítiques universitàries ha seguit una lògica sectorial, és a dir, hi ha diferents serveis que treballen eixos específics de desigualtat o opressió (com el gènere, l'orientació sexual o la discapacitat). Cada eix de desigualtat es treballa de manera independent i s'aborda des d'un servei o departament diferent:

- Les polítiques d'igualtat s'impulsen des de la Unitat d'Igualtat.
- Les polítiques d'inclusió de les persones amb discapacitat es fomenten des d'UVdiscapacitat.
- I les polítiques de diversitat es promouen des de *diversitats*¹.

Totes aquestes polítiques, a més de les de sostenibilitat, s'impulsen en el moment de la redacció d'aquest Pla des d'un mateix vicerectorat, el Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, creat el 2018.

¹ *diversitats* s'escriu amb minúscula i en plural, amb la intenció de trencar amb la norma i la jerarquia i convidar a la pluralitat, en homenatge a l'escriptora i activista feminista antirracista, bell hooks.

Les polítiques de discapacitat

UVdiscapacitat és el servei universitari integrat dins de la Fundació General de la UV des d'on s'acompanya l'estudiantat, el personal docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS) amb necessitats especials que es deriven d'una condició de discapacitat i que disposen de certificat.

La UV és pionera a l'estat espanyol en atenció i acompanyament de l'estudiantat amb discapacitat. Amb motiu de la disposició addicional 24 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, es va materialitzar el I Pla Director de la UV en matèria de discapacitat, on es van posar les bases de la integració social de l'estudiantat amb necessitats especials derivades d'una discapacitat.

L'any 2004 es va generar el II Pla Director que, tot i mantenir vius els principis del primer, va anar més enllà en la concreció de les mesures i la responsabilitat institucional d'assolir l'obligació legal del principi d'igualtat d'oportunitats i la no-discriminació.

Actualment s'està redactant un nou pla d'acció per tal de consolidar i ampliar els serveis prestats d'assessorament psicoeducatiu, equiparació d'oportunitats, sensibilització, formació i voluntariat, accessibilitat universal i atenció al PDI i PAS.

Les polítiques d'igualtat de gènere

La Unitat d'Igualtat, creada per acord del Consell de Govern d'octubre de 2007, té per objectiu principal fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

La UV va ser una de les primeres institucions universitàries de l'estat espanyol a disposar d'una unitat d'igualtat, la qual cosa va permetre, en un període relativament breu, elaborar i negociar el seu primer pla d'igualtat. El I Pla d'Igualtat (2010-2012) va complir la missió de posar les bases en què la igualtat real de dones i homes s'ha de moure en la nostra universitat i, per extensió, en tot l'àmbit social en què aquesta es compromet.

És cert que no es van complir totes les expectatives, especialment aquelles que marquen la transversalitat del principi d'igualtat en els dos processos clau de la institució, la docència i la recerca. Per aquest motiu, el II Pla d'Igualtat (2013-2017) va mantenir vius els principis del primer, però avançava en la concreció de les mesures i la responsabilitat institucional dels qui, des de tots els aspectes de l'ensenyament, la recerca, la gestió i la cultura, han de respondre a l'obligació legal de fer del principi d'igualtat un dels principis rectors de l'estratègia de la Institució en tots els seus camps d'actuació.

Quan va acabar el període de vigència del II Pla d'Igualtat, el 2017, es van iniciar els treballs per a l'adopció d'un altre de nou. El III Pla d'Igualtat (2019-2022), actualment en vigor, inclou com a grans reptes la conciliació i la corresponsabilitat, l'actuació enfront de les violències masclistes, la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la recerca i la formació en igualtat i contra les violències masclistes.

Les polítiques de diversitat

Les polítiques universitàries en matèria de diversitat afectivosexual, de gènere, familiar, etnicocultural i religiosa es promouen des de diversitats, iniciativa d'igualtat en la diversitat de la UV.

El projecte es va engegar l'any 2017 fruit d'un conveni de col·laboració entre la UV i la GVA a través de la Vicepresidència i de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives que es va integrar en el Servei d'Informació i Dinamització (Sedi) com un programa d'atenció dirigit a l'estudiantat. Com a conseqüència de les eleccions de 2018 i de la creació del Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, va adquirir una nova dimensió i es va adreçar a tota la comunitat universitària.

L'any 2019 es va aprovar el Protocol d'Atenció a la Identitat i a l'Expressió de Gènere de la Universitat de València, que, en l'art. 4.1, estableix que la Universitat havia de dissenyar i adoptar un pla d'igualtat en la diversitat, amb els objectius concrets que calia assolir, amb les estratègies i les pràctiques que s'havien d'adoptar i amb sistemes eficaços de seguiment i avaluació.

Mirant de preparar el camí cap a l'elaboració del I Pla de diversitats, aquell mateix any es va iniciar un treball de diagnòstic de la realitat de la diversitat entre l'estudiantat que es va haver de paralitzar a causa de la crisi ocasionada per la covid-19.

A la primera fase d'aquest estudi, que va abordar les realitats de l'alumnat LGTB, gitano, afrodescendent i alumnes amb hijab, en va seguir una segona que ha analitzat la realitat de l'estudiantat d'origen llatinoamericà, de l'Europa de l'Est i de tercer cicle, així com del

personal d'administració i serveis (PAS) i del personal docent i investigador (PDI)².

Al llarg del curs acadèmic 2020/2021, es va constituir la Comissió de diversitats, encarregada de dissenyar i monitorar les polítiques inclusives, es van posar en marxa els grups de treball de diversitats i es va iniciar el procés participatiu per a elaborar aquest Pla (vegeu annex amb la descripció del procés).

A més, en el mes de juliol de 2021 es va aprovar el Protocol de la Universitat de València per a l'Actuació i Resposta davant l'Assetjament Sexual, per Raó de Sexe i Altres Assetjaments Discriminatoris, que suposa una finestra única enfront de l'assetjament.

La perspectiva interseccional

L'any 1989, la professora i activista afrofeminista Kimberlé Crenshaw va encunyar el concepte d'interseccionalitat. Com a eina analítica, la interseccionalitat serveix per a estudiar, comprendre i respondre a les maneres en què diferents eixos de desigualtat s'entrecruen i com aquestes interseccions contribueixen a experiències complexes i úniques de discriminació. La perspectiva interseccional aporta noves formes de mirar i d'intervenir en la realitat social que volem transformar a través de les polítiques públiques.

² Per ampliar sobre aquesta qüestió, podeu llegir un resum de la diagnosi a l'aparat de Presentació d'aquesta Pla. La primera fase de la diagnosi està publicada a Publicacions de la Universitat de València (PUV): *Diagnosi sobre diversitats LGBT i etnoculturals entre l'estudiantat de la Universitat de València Primera Fase* (2021).

Des del nostre punt de vista, trobem compatible que hi haja serveis específics que treballen per eixos i, al mateix temps, iniciar el camí d'aplicació de la perspectiva interseccional en les polítiques universitàries d'igualtat, diversitat i sostenibilitat, és a dir, l'abordatge conjunt de l'impacte dels eixos de desigualtat simultàniament i tenint en compte els encreuaments.

Això és així per diverses raons:

- Perquè cada servei té una trajectòria diferent i, per això, les polítiques universitàries no poden ser homogènies ni partir del mateix punt. Una àrea tan nova com és l'impuls de les polítiques de diversitat es troba en una situació diferent respecte de serveis amb un recorregut més ampli i un marc normatiu que insta la universitat a complir determinades obligacions (mesures d'acció positiva en matèria d'igualtat i discapacitat de la Llei d'universitats).
- Perquè els eixos de desigualtat, tot i que s'encreuen els uns amb els altres, també tenen efectes autònoms que s'han de treballar específicament. Dit d'una altra manera, tot i que la nostra posició es deriva de la intersecció entre tots els eixos, els diferents sistemes d'opressió (patriarcat, capacitisme, racisme...) són distingibles i tenen una lògica pròpia que cal abordar. Per exemple, encara que les persones trans³ siguen diverses en funció de la seua posició

³ Concepte paraigua inclusiu que comprèn diferents realitats i identitats, incloses la de les persones transsexuals i transgènere, la identitat de gènere de les quals no es correspon amb aquella que els va ser assignada en el moment del naixement. Si en voleu saber més, podeu consultar l'aparat de definicions del Protocol d'Atenció a la Identitat i a l'Expressió de Gènere de la UV i l'informe explicatiu que l'acompanya (disponible en www.uv.es/diversitats).

respecte als altres eixos de desigualtat (gènere, discapacitat, etc.), tenen problemàtiques comunes que s'han de treballar específicament (transfòbia, procediment de canvi de nom, etc.).

- I, finalment, perquè el fet que no hi haja un servei específic podria suposar que cap òrgan dins de la institució es fera càrrec d'una determinada desigualtat, per exemple, en relació amb l'accés a la universitat de l'estudiantat gitano o la situació de l'estudiantat extracomunitari.

Amb l'aplicació d'una lògica interseccional el que es pretén es que cada servei continue treballant de manera específica conjuntament amb uns altres serveis sense perdre de vista la interrelació amb altres eixos de desigualtat.⁴

Aquest pla, per tant, respon als reptes i objectius que cal abordar en matèria de diversitat afectivosexual, de gènere, familiar, etnicocultural i religiosa des d'una perspectiva interseccional i tenint sempre present la interacció amb altres sistemes de domini.

⁴ Per a ampliar coneixements sobre com aplicar l'enfocament interseccional en les polítiques públiques, podeu consultar les publicacions següents publicacions: *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals* (Ajuntament de Terrassa, 2019) i *Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions* (Institut de Drets Humans de Catalunya, 2021).

EDUCACIÓ INCLUSIVA

El concepte d'educació inclusiva, com d'altres vinculats al desenvolupament de drets socials i educatius, sorgeix d'una evolució tant conceptual com social i política. Quan parlem d'educació inclusiva, parlem d'un procés d'enfortiment de la capacitat que té un sistema educatiu per a arribar a totes les persones que en formen part. Així, la inclusió es concep com una oportunitat de tenir en compte la diversitat de les necessitats de totes les persones mitjançant una participació en l'aprenentatge, però també en les activitats culturals i comunitàries, alhora que es redueix l'exclusió en l'àmbit educatiu.

Així mateix, l'evolució, abans esmentada, avança gràcies a una sèrie d'eixos normatius que han facilitat l'elaboració de polítiques i plantejaments inclusius. Aquests instruments han establert els elements fonamentals que s'han de tenir en compte per tal de garantir el dret a l'accés a l'educació, el dret a una educació de qualitat i el dret al respecte en l'entorn d'aprenentatge.

Àmbit internacional

Els organismes internacionals han propiciat i afavorit l'avançament del concepte d'educació inclusiva. Així, la UNESCO, en les *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All* (2006), afirma que l'educació inclusiva representa una perspectiva que ha de ser útil per analitzar com transformar els sistemes educatius i altres entorns d'aprenentatge amb l'objectiu de respondre a la diversitat de l'estudiantat.

El compromís a escala mundial es constata en el Marc d'acció per l'educació de 2030 aprovat pel Fòrum Mundial de l'Educació de 2015 celebrat a Incheon (República de Corea), que reconeix la inclusió i l'equitat en l'educació com a *“pedra angular d'una agenda de l'educació transformadora, i per consegüent ens comprometem a fer front a totes les formes d'exclusió i marginació, les disparitats i les desigualtats a l'accés, la participació i els resultats d'aprenentatge.”*⁵

Aquest compromís, entre altres, és coherent amb l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, aprovada al setembre del mateix any per l'Assemblea General de Nacions Unides, que estableix una visió transformadora cap a la sostenibilitat econòmica, social i ambiental a partir del plantejament de 17 objectius de desenvolupament sostenible.

Així, l'ODS 4 assenjala com una de les metes *“garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de tota la vida per a totes les persones”*, i de forma particular estableix que s'han d'*“eliminar les disparitats de gènere en l'educació i assegurar l'accés igualitari a tots els nivells de l'ensenyament i la formació professional per a les persones vulnerables.”* (ODS 4.5). A més a més, l'objectiu fa una referència explícita a la formació terciària: *“d'ací al 2030, s'ha d'assegurar l'accés igualitari de tots els homes i dones a una formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclòs l'ensenyament universitari”* (ODS 4.3).

Així mateix, en el context d'aquest Pla, és pertinent citar l'ODS 10, dedicat a reduir les desigualtats, i en especial l'ODS 10.2, que explícita la meta de *“potenciar i promoure la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment la seua edat, sexe, discapacitat,*

⁵ Fòrum Mundial de l'Educació de 2015, punt 7.

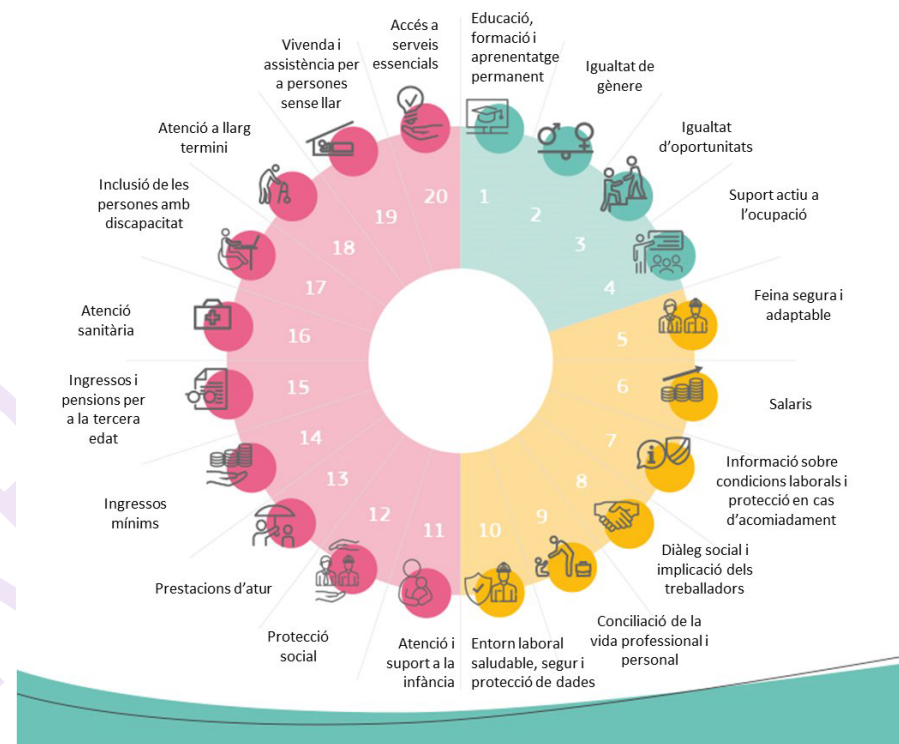
raça, ètnia, origen, religió o situació econòmica o altra condició”, i l’ODS 10.3, que vol “garantir la igualtat d’oportunitats i reduir la desigualtat de resultats, fins i tot eliminant lleis, polítiques i pràctiques discriminatòries i promovent legislacions, polítiques i mesures adients al respecte”.

Àmbit europeu

Al març de 2021, la Comissió Europea va presentar el Pla d’Acció del Pilar Europeu dels Drets Socials, que planteja mesures concretes per seguir aplicant els principis del pilar europeu dels drets socials entès com un esforç conjunt dels estats membre i la UE, amb la participació activa dels interlocutors socials i la societat civil. També proposa els objectius principals que la UE hauria d’assolir d’ací al 2030 en matèria d’ocupació, capacitat i protecció social.

L’acord subratlla la importància de la dimensió social, educativa i cultural de les polítiques de la UE per a construir un futur europeu comú. El primer principi del pilar europeu de drets socials estableix el següent: «Tota persona té dret a una educació, formació i aprenentatge permanent inclusius i de qualitat, a fi de mantenir i adquirir capacitats que els permeten participar plenament en la societat i gestionar amb èxit les transicions en el mercat laboral».

Promoure l’equitat, la cohesió social i la ciutadania activa és un dels objectius estratègics de la cooperació en l’àmbit de l’educació i la formació a escala de la UE. L’informe conjunt del 2015 de la Comissió Europea i el Consell Europeu sobre l’aplicació del Marc Estratègic per a la Cooperació Europea en l’Àmbit de l’Educació i la Formació (ET 2020) estableix com a àmbits prioritaris “l’educació inclusiva, la igualtat, l’equitat, la no-discriminació i la promoció de les competències cíviques”.



El pilar europeu dels drets socials en 20 principis.

A escala europea cal fer també referència a una sèrie de documents que configuren el seu compromís amb les polítiques d’igualtat i no-discriminació. Entre altres, el Tractat de la Unió Europea (TUE) o Tractat de Maastricht que, en el seu art. 2 indica estableix que: “La Unió es fonamenta en els valors de respecte a la dignitat humana, a la llibertat, a la democràcia, a la igualtat, a l’estat de dret i als drets humans, inclosos els drets de les persones pertanyents a minories. Aquests valors són

comuns als estats membres en una societat caracteritzada pel pluralisme, la no-discriminació, la tolerància, la justícia, la solidaritat i la igualtat entre dones i homes”.

La Carta dels Drets Fonamentals de la UE conté també provisions en matèria de drets humans quan, en el títol III, fa referència explícita al principi d'igualtat davant la llei (art. 20), a la prohibició de discriminació (art. 21), al respecte a la diversitat cultural, religiosa i lingüística (art. 22), al principi d'igualtat entre homes i dones (art. 23) i a la integració de les persones amb discapacitat (art. 26).

Per acabar, cal referir-se també al Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE), que és el text que conté amb més detall el marc jurídic en què es desenvolupen les diferents polítiques i accions de la UE en tots els seus àmbits i els principis constitucionals que els regeixen. A aquest respecte, l'art. 10 del TFUE estableix que, *“en la definició i execució de les seues polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra tota discriminació per raó de sexe, raça o origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual”.*

En matèria d'igualtat i no-discriminació, la UE ha desplegat tota una sèrie de programes, polítiques i plans sectorials que incorporen la interseccionalitat com a principi transversal que vertebrava entre si les diferents estratègies de la “La Unió de la Igualtat”, com són l'Estratègia per a la Igualtat de Gènere (2020-2025), l'Estratègia per a la Igualtat de les Persones LGBTIQ (2020-2025), el Pla d'Acció de la UE contra el Racisme (2020-2025), el Marc Estratègic de la UE per a la Igualtat, la Inclusió i la Participació del Poble Gitano (2020-2030) o l'Estratègia sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (2021-2030).

Àmbit nacional

El Pla d'Acció per a la Implementació de l'Agenda 2030 a Espanya localitza els reptes i interpel·la directament les universitats a revisar i redefinir la institució en conjunt (missió, marc institucional, polítiques i accions).

La Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la LO 2/2006, de 3 de maig, d'educació, adopta un enfocament d'igualtat de gènere a través de la coeducació i fomenta en totes les etapes l'aprenentatge de la igualtat efectiva de dones i homes, la prevenció de la violència de gènere i el respecte a la diversitat afectivosexual, alhora que reconeix la importància d'atendre el desenvolupament sostenible d'acord amb el que estableix l'Agenda 2030. L'adopció d'aquests enfocaments, entre altres, té com a objectiu últim reforçar l'equitat i la capacitat inclusiva del sistema, el principal eix vertebrador del qual és l'educació comprensiva, amb què fa efectiu el dret a l'educació inclusiva com a dret humà per a totes les persones.

En aquesta línia, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la LO 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, assenyala el paper de la universitat com a transmissora essencial de valors, que ha d'assolir el repte d'aconseguir una societat tolerant i igualitària, en què es respecten els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones: *“La igualtat entre homes i dones, els valors superiors de la nostra convivència, el suport permanent a les persones amb necessitats especials, el foment del valor del diàleg, de la pau i de la cooperació entre els pobles, són valors que la universitat ha de cuidar de manera especial.”*

A més, segons que disposa l'art. 46 de la citada llei, estudiar és un dret i un deure de l'estudiantat universitari, per la qual cosa la universitat ha de garantir les condicions d'igualtat en l'exercici del dret a l'educació. Entre altres, l'estudiantat té dret a la igualtat d'oportunitats i a la no-discriminació per raó de sexe, raça, religió o discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la universitat, ingrés als centres, permanència a la universitat i exercici dels seus drets acadèmics, així com a rebre un tracte no sexista.

ESBORRANY

MARC NORMATIU I LEGISLATIU

El desenvolupament de les polítiques de diversitat i de les polítiques d'igualtat de gènere ha tingut una evolució paral·lela en el temps i ha seguit una lògica monofocal, és a dir, no hi ha un marc legislatiu compartit sinó sectorial. No obstant això, les referències a la interseccionalitat apareixen subtilment i de diferents formes en les lleis i normatives, tant de l'àmbit internacional com autonòmic, que aborden la igualtat de gènere, la discapacitat o la diversitat sexual⁶.

En el context d'aquest Pla és pertinent fer un repàs a les referències de tipus legislatiu més rellevants que regulen la matèria de la diversitat afectivosexual, de gènere, familiar, etnicocultural i religiosa. Es completa amb un altre tipus d'instruments que, tot i no ser jurídics, també són d'incumbència d'aquesta àrea: estudis, estratègies, plans, etc.

Àmbit internacional

- Declaració Universal dels Drets Humans, aprovada el 10 de desembre de 1948 per l'Assemblea General de les Nacions Unides.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Racial, adoptada per Nacions Unides el 1965.
- Conferència Mundial contra el Racisme, la Discriminació Racial, la Xenofòbia i Altres Formes Connexes d'Intolerància (Durban, 2001),

en què es va adoptar la Declaració i Programa d'Acció de Durban, document que consagra el compromís internacional.

- Principis de Yogyakarta (Indonèsia, 2007), carta global pels drets LGTB, revisada l'any 2017 per tal d'incloure-hi nous drets i principis. És pertinent destacar el principi núm. 3, relatiu al reconeixement de la personalitat jurídica i al dret a l'autodeterminació, i el núm. 16, dret a l'educació sense cap discriminació.
- Decenni Internacional dels Afrodescendents (2014-2024), proclamat per les Nacions Unides el 18 de novembre de 2014.
- Informes de l'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans, principal entitat de l'ONU en matèria de drets humans.

Àmbit europeu

A escala europea, la major part del desenvolupament legislatiu i operatiu està ideat i implementat pel Consell d'Europa i la Comissió, que han desplegat tota una sèrie d'eines diferents pel que fa a l'abordatge de les polítiques inclusives (directives, recomanacions, estudis, estratègies, etc.):

- Des del 1999, la UE disposa de competències per a actuar en casos de discriminació per motius d'orientació sexual. Des de llavors, ha adoptat legislació i mesures per a ampliar la protecció jurídica i social de les persones LGBTI, com ara la Directiva 2000/78 /CE, que prohibeix la discriminació en l'àmbit laboral per motius de religió i

⁶ Per saber més sobre la legislació i les polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere i discapacitat, podeu consultar l'annex amb un resum de la legislació bàsica en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic.

creences, edat, discapacitat i orientació sexual, que la Directiva 2006/54/CE amplia per motius d'identitat de gènere.

- Cal tenir present, igualment, les directives europees en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, com la Directiva 2000/43/CE, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència del seu origen racial o ètnic, o la Directiva 2012/29/UE, per la qual s'estableixen unes normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.
- Cada any, la Comissió Europea publica un informe de seguiment del progrés de la Llista d'Accions per Promoure la Igualtat LGBTI (2015-2019). Aquestes accions cobreixen de manera integral totes les àrees rellevants per a les persones LGBTI: no-discriminació, educació, ocupació, salut, discursos d'odi...
- A més, la UE realitza estudis i recerques en aquesta àrea, com els eurobaròmetres sobre discriminació a la UE, informes sobre població gitana o les macroenquestes sobre persones LGTB a la UE (2012 i 2020) de l'Agència pels Drets Fonamentals de la UE (FRA per les seues sigles en anglès).
- En matèria d'igualtat i no-discriminació, la UE ha desplegat tota una sèrie de programes, polítiques i plans sectorials que incorporen la interseccionalitat com a principi transversal que vertebrava entre si les diferents estratègies de la “La Unió de la Igualtat”, com l'Estratègia per a la Igualtat de les Persones LGBTIQ (2020-2025), el Pla d'Acció de la UE contra el Racisme (2020-2025) o el Marc Estratègic de la UE per a la Igualtat, la Inclusió i la Participació del Poble Gitano (2020-2030), entre altres.
- Cal destacar també les recomanacions del Consell, com la Recomanació, de 12 de març de 2021, sobre la igualtat, la inclusió i la participació de la població gitana, que estableix la necessitat que els estats membres desenvolupen marcs estratègics nacionals per a la

inclusió de la població gitana en el context de les seues polítiques generals d'inclusió social per a la millora de la seua situació.

Àmbit nacional

- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.
- Estratègia Integral contra el Racisme, la Discriminació Racial, la Xenofòbia i Altres Formes Connexes d'Intolerància (2011-2014).
- Estratègia Nacional per a la Inclusió Social de la Població Gitana a Espanya (2012-2020).
- Protocol Orientatiu per a la Inclusió de la Història i la Cultura Gitana en el Currículum Escolar i la Pràctica Docent (2019). Aquesta publicació forma part de les actuacions promogudes pel Grup de Treball d'Educació del Consell Estatal del Poble Gitano, del qual participa el Ministeri d'Educació i Formació Professional.
- Per primera vegada, l'any 2020, dins el Ministeri d'Igualtat es van crear dues direccions generals específiques per abordar les polítiques de diversitat: la DG de Diversitat Sexual i Drets LGTBI i la DG per a la Igualtat de Tracte i Diversitat Etnicocultural. Entre les seues funcions hi ha el desenvolupament de normatives com la futura llei de les persones LGTBI i d'igualtat de tracte. Entre les publicacions més rellevants destaquen les guies informatives dirigides a persones LGTB elaborades davant la situació de crisi ocasionada per la covid-19 o l'estudi d'aproximació a la població africana i afrodescendent a Espanya (2021).
- Actualment no hi ha cap llei estatal en matèria de drets LGTBI, ni una llei que garantisca la protecció integral dels drets de les persones trans, ni tampoc legislació en matèria d'igualtat de tracte i

no-discriminació. Davant l'absència d'una normativa estatal, la situació varia segons la comunitat autònoma, fet que dibuixa un mapa d'importants asimetries territorials.

- Cal apuntar també que, per a principi del 2022, el Govern pretén desenvolupar una llei de diversitat familiar, ja que en l'àmbit estatal tampoc no hi ha un cos jurídic unificat que reconega "de manera prou explícita" els diferents tipus de models familiars i amb detall el conjunt de les prestacions i serveis.

Àmbit autonòmic

- Instrucció, del 15 de desembre de 2016, del director general de Política Educativa, per la qual s'estableix el protocol d'acompanyament per a garantir el dret a la identitat de gènere, l'expressió de gènere i la intersexualitat.
- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- Decret 19/2018, de 9 de març, del Consell, pel qual es regula el reconeixement de la condició de família monoparental a la Comunitat Valenciana.
- Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.
- Estratègia Valenciana per a la Igualtat i la Inclusió del Poble Gitano (2018-2023).
- Estratègia Valenciana per a la Igualtat de Tracte, la No-Discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi (2019-2024).
- Estratègia Valenciana de Migracions (2021-2026).
- Al maig de 2021, la Generalitat Valenciana va iniciar un període de consulta pública prèvia que va encetar el procés per a l'elaboració de la llei de diversitat familiar i suport a les famílies, amb què es

pretén garantir els drets de tota la diversitat de famílies i proporcionar el reconeixement que mereix la diversitat familiar.

Àmbit universitari

- Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I (2016-2020), que incorpora un eix específic relatiu al tractament de la diversitat afectivosexual.
- Guia per a la Incorporació de la Diversitat Sexual i de Gènere a les Universitats Catalanes, elaborada a partir de la Llei 11/2014 (Generalitat de Catalunya, 2018).
- Guia d'Estratègies per a Incorporar la Perspectiva Ètnica en la Universitat (Universitat Complutense de Madrid, 2019).
- Protocol d'Atenció a la Identitat i a l'Expressió de Gènere de la Universitat de València (2019), que en el seu art. 4.1 estableix que la UV ha de dissenyar i adoptar un pla d'igualtat en la diversitat.
- I Pla d'Equitat, Diversitat i Inclusió de la Universitat Miguel Hernández d'Elx (2020-2024), que incorpora la perspectiva interseccional.
- Pla Estratègic per al Foment del Respecte, la Diversitat i la Igualtat LGBT+ de la Universitat de Saragossa (2021).
- Protocol de la Universitat de València per a l'Actuació i Resposta davant l'Assetjament Sexual, per Raó de Sexe i Altres Assetjaments Discriminatoris (2021).

PRESENTACIÓ

Amb el I Pla de diversitats es pretén contribuir a la disminució de les desigualtats per raó d'origen racial o ètnic, de religió, d'identitat o d'expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual que continuen operant en la nostra universitat. Especialment, naix amb l'objectiu prioritari de lluitar contra les desigualtats més greus que es produeixen en relació amb el dret a l'educació i a l'accés a la universitat.

En aquesta primera etapa s'ha volgut incidir especialment en **l'estudiantat** per tal de respondre als reptes i les necessitats detectades en la diagnosi i en el procés participatiu. Es preveu que en aquesta primera fase, i després de realitzar un estudi-diagnòstic de la realitat del PAS i PDI, s'aborde específicament la qüestió de la diversitat en la universitat com a lloc de treball i es desenvolupe en profunditat la línia de docència i recerca⁷.

Un altre tret distintiu d'aquest Pla és l'aposta que s'hi fa per la **participació**. En la seua elaboració, hi ha participat directament els membres de la comunitat universitària, que es preveu que també siguen presents en la implementació i el seguiment a través de la contribució del grup motor i la supervisió de la Comissió. Aquest principi de la participació es reflecteix també en l'impuls a l'associacionisme i la promoció de col·lectius d'estudiants que treballen en aquest àmbit, la creació d'estructures i espais universitaris de participació i la importància del treball en xarxa interinstitucional.

⁷ Si voleu ampliar el coneixement sobre aquesta qüestió, podeu consultar la *Guia ADIM LGTB+*, que recull els principals resultats de l'avaluació del projecte europeu "ADIM: Avanzando en la Gestión de la Diversidad LGBT en el Sector Público y Privado". (Disponible en: <https://adimlgbt.eu/>).

Aquest Pla pretén constituir-se com un **marc d'acció** per a l'activitat que cal desplegar en matèria de diversitat en els pròxims anys. El document, resultat de la diagnosi i del procés participatiu, recull també les accions derivades de la pròpia gestió ordinària i del Pla Estratègic de la UV (2020-2023) en què *diversitats* apareix com a unitat gestora. Incorpora alhora, en vista de la futura aplicació de la perspectiva interseccional en les polítiques universitàries d'igualtat, diversitat i sostenibilitat, accions transversals interseccionals que involucren els diferents serveis del Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat⁸.

Resum de la diagnosi

A continuació es presenten breument les realitats i demandes dels diferents col·lectius analitzats en l'estudi-diagnòstic previ a la redacció d'aquest Pla, en què s'ha entrevistat alumnat LGTB, gitano, afrodescendent, alumnes amb hijab, estudiantat d'origen llatinoamericà i de l'Europa de l'Est.

Col·lectiu LGTB

La Universitat és percebuda com un espai segur i de llibertat, malgrat els comentaris menyspreaus i barreres existents de tipus epistemològic, físic i simbòlic. Es tracta d'un col·lectiu empoderat amb presència a la vida universitària i consciència de suport per part de la institució (el que correlaciona amb un creixent associacionisme, un marc legal i polítiques inclusives i una opinió pública favorable).

⁸ Les accions que es deriven de la gestió ordinària de la iniciativa es ressalten en negreta i les accions transversals interseccionals s'han acolorit en morat. A aquelles que tenen l'origen en el Pla Estratègic, s'hi incorpora una nota al peu en què es fa referència a la línia d'actuació estratègica i al número.

Col·lectius racialitzats o de diferent origen ètnicocultural

Els problemes i entrebancs que relaten són reflex dels estereotips socials més estesos sobre trets fenotípics, l'alumnat afrodescendent; sobre un grup estigmatitzat, l'estudiantat d'ètnia gitana; o sobre la diferència religiosa connotada negativament, el hijab com a marcador social musulmà. Consideren la Universitat un espai acollidor, tot i les situacions discriminatòries que relaten i reclamen un major suport per part de la institució.

Estudiantat d'Europa de l'Est

Són conscients de què tenen més dificultats que els seus companys i companyes a l'hora de dur endavant els seus estudis, però, el motiu està més relacionat amb una qüestió de classe socioeconòmica. Tenen, per tant, un altre tipus de necessitats. Relaten problemes amb la homologació de títols, pèrdua de la nacionalitat o discriminació laboral pel fet de no ser "espanyols".

Estudiantat d'origen llatinoamericà

Es tracta d'un grup molt divers en termes de situació familiar i personal, situació jurídica, nacionalitat, país d'origen, etc. En general, no pateixen discriminació pel seu origen, però, troben entrebancs per a desenvolupar els seus estudis degut a la seua situació socioeconòmica i, en el cas de l'estudiantat extracomunitari, pels problemes administratius derivats de la renovació dels permisos d'estrangeria. Demanen més suport a la institució.

Principis orientadors

S'inclouen entre els seus principis tota una sèrie de valors o criteris que inspiren les mesures d'acció positiva que s'aniran desplegant. Aquests principis són els següents:

- **Principi d'igualtat i no-discriminació**, que suposa l'absència de tota discriminació per raó d'origen racial o ètnic, de religió, d'identitat o d'expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual.
- **Perspectiva interseccional**, que tinga en compte la forma en què interactuen els diferents eixos de desigualtat prenent en consideració qüestions com la classe, l'ètnia, l'orientació sexual, la discapacitat o el gènere. La relació entre les diferents formes de desigualtat no s'ha d'entendre com una addició, sinó com la combinació que dona lloc a identitats i formes d'opressió específiques. Per tant, és necessari tenir en compte les necessitats particulars de cadascun d'aquests perfils a l'hora de planificar, implementar i avaluar les actuacions.
- **Transversalitat de la interseccionalitat**, que ha d'incorporar-se a la presa de decisions, la planificació, la posada en marxa i l'avaluació del conjunt de les polítiques i actuacions, i implicar tots i cada un dels serveis o departaments on intervenen.
- **Prevenió i lluita contra les violències de gènere**. No és possible lluitar contra les violències i comportaments discriminatoris si no es prenen mesures preventives, ja que les causes són estructurals. Per això, aquest Pla aporta no solament eines antidiscriminatòries, sinó que treballa especialment la qüestió a través de la sensibilització i la formació.

LÍNIES D'ACTUACIÓ

- LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS
- LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA
- LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA
- LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT
- LÍNIA 5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT

ÍNDEX

LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS

- EIX 1. SENSIBILITZACIÓ
- EIX 2. VISIBILITZACIÓ
- EIX 3. FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA

- EIX 1. ATENCIÓ I ACOMPANYAMENT
- EIX 2. EINES ANTIDISCRIMINATÒRIES
- EIX 3. DIAGNÒSTIC

LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA

- EIX 1. DOCÈNCIA
- EIX 2. RECERCA

LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT

- EIX 1. PARTICIPACIÓ
- EIX 2. TREBALL EN XARXA
- EIX 3. SOCIETAT

LÍNIA 5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT

- EIX 1. CONSOLIDACIÓ DEL SERVEI
- EIX 2. COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL
- EIX 3. COORDINACIÓ I TRANSVERSALITAT

LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS**Objectiu general:**

- Implementar estratègies i actuacions generadores d'una cultura inclusiva basada en el reconeixement i el respecte de la diversitat.
- Formar la comunitat universitària en matèria de diversitat.⁹

EIX 1. SENSIBILITZACIÓ**Objectius específics:**

- Sensibilitzar la comunitat universitària en matèria de diversitat.¹⁰

Accions:

1. **Donar continuació al programa de “Benvinguda diversitat”.**¹¹

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i Sedi	<ul style="list-style-type: none"> • Programa d'activitats de Benvinguda Diversitat. • Documentació generada de la coordinació amb els serveis i centres implicats (correus electrònics, proposta d'activitats, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats socioculturals organitzades. • Nombre de paquets informatius lliurats. • Valoració de la utilitat percebuda del paquet per part de l'estudiantat. 	Recursos propis ¹²	Any 1, 2, 3, 4

⁹ Aquest objectiu deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 386.

¹⁰ Aquest objectiu deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 386.

¹¹ Aquesta és una acció que deriva de la gestió ordinària i per això es ressalta en negreta.

¹² Per recursos propis entenem el pressupost assignat al programa pressupostari 19.2 (Polítiques de diversitat) del Pressupost de la UV.

	<ul style="list-style-type: none"> Material de difusió del servei i recursos (paquet informatiu, vegeu acció 2.2.2). 			
--	---	--	--	--

2. Consolidar la celebració de dates rellevants (Dia del Poble Gitano, Mes de l'Orgull, Octubre trans, entre altres).

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> Programació d'activitats. Memòria anual d'activitats. Notes de premsa, fotografies, cartellera, aplicacions i qualsevol altre tipus de material de difusió per a xarxes socials, OPIS, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de publicacions, notícies, notes de premsa, etc. sobre els actes organitzats. Nombre d'activitats realitzades. Nombre de persones participants en els actes. Valoració de les persones participants en les activitats. Grau de coneixement de la comunitat universitària de la celebració d'aquestes dates i de les activitats promogudes per diversitats. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

3. Crear la "Setmana de la diversitat" amb activitats socioculturals relacionades amb la diversitat dirigides especialment a l'estudiantat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, en col·laboració amb el grup motor de diversitats.	<ul style="list-style-type: none"> Programació d'activitats. Memòria anual d'activitats. Notes de premsa, fotografies, cartellera, aplicacions i qualsevol altre tipus de material de difusió per a xarxes socials, OPIS, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de publicacions, notícies, notes de premsa, etc. sobre els actes organitzats. Nombre d'activitats realitzades per campus i total. Nombre de persones participants en els actes per campus i total. Valoració de les persones participants en les activitats. 	Recursos propis	Any 2, 3, 4

		<ul style="list-style-type: none"> • Grau de coneixement de la Setmana de la Diversitat per part de la comunitat universitària. 		
--	--	--	--	--

4. **Consolidar la convocatòria del concurs d'idees, de caràcter anual, per a finançar activitats socioculturals en matèria d'igualtat en la diversitat en què s'implique la comunitat universitària i es realitzen a les instal·lacions i espais universitaris.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, en col·laboració amb el grup motor de diversitats.	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació generada per la convocatòria anual del concurs d'idees (bases, informes, correus electrònics, etc.). • Resolució de les bases de la convocatòria anual del concurs d'idees. • Resolució dels projectes seleccionats en la convocatòria anual del concurs d'idees. • Projectes i activitats realitzades en el marc de la convocatòria anual del concurs d'idees. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotació econòmica de la convocatòria. • Nombre de projectes presentats per any. • Nombre de projectes finançats per any. • Valoració de la comunitat universitària que participa en la convocatòria. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

EIX 2. VISIBILITZACIÓ

Objectius específics:

- Visibilitzar la diversitat al si de la comunitat universitària.¹³

¹³ Aquest objectiu deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 73, núm. 387.

Accions:

1. Impulsar l'edició d'un calendari universitari amb dates rellevants en matèria d'igualtat, diversitat i sostenibilitat i informació del serveis universitaris que treballen en aquest àmbit.¹⁴

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
VR amb competències en matèria de diversitat, Unitat Web i Màrqueting (UWM) i UVComunicació.	<ul style="list-style-type: none"> • Calendari amb dates rellevants per als diferents serveis del VR. • Correus intercanviats entre els diferents serveis responsables. • Actes de les reunions i acords. • Document de l'estratègia de difusió del calendari. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de calendaris impresos. • Nombre de serveis que han participat en l'elaboració del calendari. • Nombre de dates rellevants incorporades i tipologia. • Grau de coneixement de l'existència del calendari per part de la comunitat universitària. • Valoració del calendari com a eina per fer una universitat més inclusiva. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV	Any 2, 3, 4

2. Reanomenar els espais comuns i de la vida quotidiana dels campus o espais públics de relació (biblioteques, cafeteries, places...) amb el nom de persones o dates referents en matèria de diversitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats (en col·laboració amb el grup motor de diversitats), UWM i UVComunicació.	<ul style="list-style-type: none"> • Espais reanomenats. • Material de difusió (notícies, notes de premsa, cartells, referències en format paper o en la web, etc.). • Identificació física dels espais (plaques, rètols, adhesius, etc.). • Correus intercanviats amb els serveis o centres implicats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espais reanomenats. • Nombre d'elements on figure visiblement el nou nom. • Grau de coneixement de la comunitat universitària dels nous noms dels espais i del seu significat. • Valoració d'aquesta transformació per part de la comunitat universitària. 	Recursos propis i UV	Any 2

¹⁴ Les accions transversals interseccionals del Pla s'han acolorit en morat en tot el document.

		<ul style="list-style-type: none"> • Valoració dels nous noms per part de la comunitat universitària. 		
--	--	--	--	--

3. Premiar els centres, els serveis, les persones o els projectes que duguen a terme accions inclusives destacables als campus.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, en col·laboració amb el grup motor de diversitats.	<ul style="list-style-type: none"> • Premis atorgats. • Registre de centres, serveis, persones o projectes que han dut a terme accions inclusives destacables per campus. • Registre d'informes, correus electrònics, felicitacions, premis, guardons, bones pràctiques, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de candidatures rebudes. • Nombre de centres, serveis, persones o projectes que hagen dut a terme accions inclusives destacables per campus. • Grau de coneixement d'aquests premis per part de la comunitat universitària. • Valoració de les persones premiades. 	Recursos propis	Any 1, 3

EIX 3. FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

Objectius específics:

- Formar el PDI i PAS en matèria de drets de la ciutadania, igualtat de gènere i estereotips, límits de la biosfera, a fi que evidencien la importància d'aquest tema en el seu quefer diari.¹⁵
- Formar l'estudiantat en matèria d'igualtat i no-discriminació.

¹⁵ Aquest objectiu deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 73, núm. 348.

Accions:

1. Dissenyar i implementar amb l'SFPIE un pla de formació per al personal a fi de fer efectiva la igualtat que promou aquest pla.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i SFPIE	<ul style="list-style-type: none"> • Document del pla estratègic de formació del personal en diversitat. • Correus intercanviats entre els diferents serveis responsables. • Actes de les reunions i acords. • Documentació dels programes formatius del SFPIE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de correus electrònics. • Nombre de reunions. • Nombre d'hores de formació anuals en matèria de diversitat. • Nombre de PDI i PAS assistents als cursos en matèria de diversitat. 	Recursos propis i UV	Any 2

2. Incloure un curs específic en matèria de diversitat per a PAS/PDI en totes les convocatòries del Pla de Formació Contínua de l'SFPIE.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
VR amb competències en matèria de diversitat i SFPIE	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de Formació Contínua de l'SFPIE. • Curs específic en matèria de diversitat per a PAS/PDI en el Pla de Formació Contínua de l'SFPIE. • Correus intercanviats entre els diferents serveis responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants en el curs. • Llista d'espera en la inscripció del curs. • Valoració dels participants. 	Recursos UV	Any 2, 3, 4

3. Transversalitzar els continguts de la diversitat en els diferents programes formatius del Sedi.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i Sedi	<ul style="list-style-type: none"> • Programa, tipologia i continguts de les activitats formatives (Nau dels Estudiants, Formació de 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'hores d'activitats formatives en matèria de diversitat dins l'oferta formativa del Sedi. 	Recursos propis i UV	Any 1, 2, 3, 4

	Representants, Programa de Voluntariat, entre altres).	<ul style="list-style-type: none"> • Valoració per part de l'estudiantat de la formació rebuda en matèria de diversitat. 		
--	--	---	--	--

4. **Oferir un programa de pràctiques formatives i formació específica per a l'estudiantat en pràctiques i per a les persones voluntàries dels espais multicolor.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Document de comunicació de selecció de l'estudiantat en pràctiques. • Memòries de pràctiques. • Oferta formativa específica per a l'estudiantat en pràctiques i persones voluntàries dels espais multicolors. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'estudiants en pràctiques. • Nombre d'activitats formatives específiques per a l'estudiantat en pràctiques i persones voluntàries. • Nombre d'hores d'activitats formatives específiques per a l'estudiantat en pràctiques i persones voluntàries. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

SÍNTESI LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS

Línia	Eix	Codi	Acció
Línia 1	Eix 1: Sensibilització	1.1.1	Donar continuació al programa de “Benvinguda diversitat”.
		1.1.2	Consolidar la celebració de dates rellevants (Dia del Poble Gitano, Mes de l’Orgull, Octubre trans, entre altres).
		1.1.3	Crear la “Setmana de la diversitat” amb activitats socioculturals relacionades amb la diversitat dirigides especialment a l’estudiantat.
		1.1.4	Convocar un concurs d’idees, de caràcter anual, per a finançar activitats socioculturals en matèria d’igualtat en la diversitat en què s’implique la comunitat universitària i es realitzen a les instal·lacions i espais universitaris.
	Eix 2: Visibilització	1.2.1	Impulsar l’edició d’un calendari universitari amb dates rellevants en matèria d’igualtat, diversitat i sostenibilitat i informació del serveis universitaris que treballen en aquest àmbit.
		1.2.2	Reanomenar els espais comuns i de la vida quotidiana dels campus o espais públics de relació (biblioteques, cafeteries, places...) amb el nom de persones o dates referents en matèria de diversitat.
		1.2.3	Premiar els centres, els serveis, les persones o els projectes que duguen a terme accions inclusives destacables als campus.
	Eix 3: Formació i capacitació	1.3.1	Dissenyar i implementar amb l’SPFIE un pla de formació per al personal a fi de fer efectiva la igualtat que promou aquest pla.
		1.3.2	Incloure, en totes les convocatòries del Pla de Formació Contínua del SFPIE, un curs específic en matèria de diversitat per a PAS/PDI.
		1.3.3	Transversalitzar els continguts de la diversitat en els diferents programes formatius del Sedi.
		1.3.4	Oferir un programa de pràctiques formatives i formació específica per a l’estudiantat en pràctiques i per a les persones voluntàries dels espais multicolor.
	TOTAL ACCIONS		11

LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA**Objectiu general:**

- Assegurar la igualtat amb polítiques i procediments d'actuació en cas de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, de religió, d'identitat o d'expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual.
- Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència i assetjament discriminatori en l'entorn universitari.
- Identificar àrees en què cal intervenir per tal d'assegurar la igualtat en la diversitat.

EIX 1. ATENCIÓ I ACOMPANYAMENT**Objectius específics:**

- Oferir serveis d'atenció, acompanyament i seguiment de casos particulars.
- Generar espais segurs d'escolta i acompanyament per a qualsevol membre de la comunitat universitària.

Accions:

1. **Oferir atenció i acompanyament en el marc dels protocols d'actuació i altres eines que es puguin desenvolupar.**¹⁶

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de les sol·licituds de canvi de nom i intervencions. • Registre de les consultes, atencions i acompanyaments. • Documentació generada de les atencions, acompanyaments i seguiments (informes, correus electrònics, fitxes, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones ateses. • Nombre de sol·licituds de canvi de nom. • Nombre de consultes, atencions i acompanyaments. • Nombre d'intervencions i tipologia de mesures cautelars adoptades. • Nombre d'actuacions desenvolupades. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

¹⁶ Aquesta acció deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 394.

		<ul style="list-style-type: none"> • Valoració de les persones ateses. 		
--	--	---	--	--

2. Donar un servei específic d'acollida, acompanyament i seguiment de l'estudiantat estranger extracomunitari.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, Servei d'estudiants, Sedi i Servei de Relacions Internacionals	<ul style="list-style-type: none"> • Servei específic d'acollida, acompanyament i seguiment de l'estudiantat estranger extracomunitari. • Documentació d'informació i difusió d'aquest servei. • Registres de persones ateses i tipologia de les consultes. • Documentació generada de les consultes (informes, correus electrònics, etc.). • Sessions orientatives de benvinguda dirigides a estudiantat estranger d'estudis de màster i doctorat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones ateses. • Nombre de consultes rebudes. • Nombre d'hores atenció anuals. • Nombre de sessions orientatives de benvinguda dirigides a estudiantat estranger d'estudis de màster i doctorat. • Nombre de participants en les sessions d'orientació. • Valoració de l'estudiantat estranger atès en aquest servei. 	Recursos propis i UV	Any 3, 4

3. Acostar l'atenció i l'acompanyament als campus a través dels espais multicolor.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, en col·laboració amb Sedi i Servei de Biblioteques	<ul style="list-style-type: none"> • Enllaç actiu de l'espai virtual a la web de diversitats. • Bàners informatius a la web del Servei de Biblioteques. • Cartells informatius a la web del Servei de Biblioteques. • Espais físics habilitats als espais de les biblioteques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'acompanyaments realitzats des dels espais multicolor. • Nombre de consultes rebudes al correu electrònic o a través de les xarxes socials dels espais multicolor. • Nombre d'hores d'atenció anuals. • Nombre de persones voluntàries. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

	<ul style="list-style-type: none"> • Informació i horaris d'atenció publicats a la web. • Registres de persones ateses i tipologia de les consultes. • Documentació generada de les consultes (informes, correus electrònics, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoració de les atencions. 		
--	---	---	--	--

4. Estudiar i crear la figura de coordinador en diversitat a nivell de centre.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i centres universitaris	<ul style="list-style-type: none"> • Llista de les persones coordinadores per centre. • Publicació a la web de diversitats de la llista de les persones coordinadores i les seues funcions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones per centre. • Grau de coneixement de la figura de coordinador en diversitat entre la comunitat universitària per centre. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

EIX 2. EINES ANTIDISCRIMINATÒRIES

Objectius específics:

- Fomentar les bones pràctiques en matèria d'igualtat i no-discriminació.
- Combatre les microagressions més esteses i quotidianes en l'àmbit universitari.

Accions:

1. **Implementar els protocols i assessorar i coordinar el personal de centres i serveis en el procediment de canvi de nom o davant de situacions de discriminació.**¹⁷

¹⁷ Aquesta acció deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 394.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, centres i serveis implicats segons el cas (SIUV, Sindicatura de Greuges, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Registre de les consultes, atencions i acompanyaments. Documentació generada de les atencions, acompanyaments i seguiments (informes, correus electrònics, fitxes, etc.). Documentació de les coordinacions entre els serveis implicats (correus, actes de reunions, acords, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de consultes, atencions i acompanyaments. Nombre de reunions amb altres serveis. Nombre d'actuacions desenvolupades. Valoració del personal dels centres i serveis implicats. 	Recursos propis i UV	Any 1, 2, 3, 4

2. Editar un paquet informatiu del servei i recursos en matèria de diversitat dirigit als membres de la comunitat universitària.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i UWM	<ul style="list-style-type: none"> Document estratègic de la difusió del paquet informatiu. Materials del paquet informatiu. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de documents creats i incorporats al paquet informatiu sobre diversitat i la seua tipologia. Nombre de paquets informatius lliurats. Valoració de la utilitat percebuda del paquet per part de l'estudiantat. Valoració de la utilitat percebuda del paquet per part del personal. 	Recursos propis i UV	Any 2

3. Ampliar el Codi de conducta i bones pràctiques d'igualtat de gènere amb exemples en matèria de diversitat i discapacitat, i dissenyar un tríptic específic des d'una perspectiva interseccional.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats (en col·laboració amb el grup motor de	<ul style="list-style-type: none"> Documentació generada de les reunions i acords (esborranys, 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de persones i serveis implicats en la redacció del nou codi. 	Recursos VR amb competències en	Any 1

diversitats), UVdiscapacitat, Unitat d'Igualtat i UWM	<p>actes, enregistraments, correus electrònics, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> Exemples i bones pràctiques en matèria de diversitat i discapacitat inclosos en el nou Codi de conducta i bones pràctiques en matèria d'igualtat i diversitat. Nou Codi de conducta i bones pràctiques en matèria d'igualtat i diversitat. Tríptic específic des d'una perspectiva interseccional. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de reunions. Nombre d'exemples i bones pràctiques en matèria de diversitat i discapacitat. Nombre de tríptics impresos, si és el cas. 	matèria de diversitat i UV	
---	---	--	----------------------------	--

4. Dissenyar una guia universitària inclusiva de bones practiques en l'àmbit de l'esport des d'una perspectiva interseccional.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, UVdiscapacitat, Unitat d'Igualtat i Servei d'Esports.	<ul style="list-style-type: none"> Guia universitària inclusiva de bones practiques en l'àmbit de l'esport. Documentació de les coordinacions entre els serveis implicats (correus, actes de les reunions, acords, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de reunions i accions de coordinació per al disseny de la guia. Nombre de guies impreses, si és el cas. Nombre de llocs web on està allotjada la guia. Nombre de consultes i descàrregues de la guia. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV	Any 1

5. Elaborar una llista de comprovació o *checklist* per a incorporar la perspectiva interseccional a la docència i la recerca.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats (en col·laboració amb el grup motor de	<ul style="list-style-type: none"> Guia per a incorporar la perspectiva interseccional en la docència i la recerca. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de consultes i descàrregues de la guia. 	Recursos VR amb competències en	Any 3

diversitats), UVdiscapacitat, Unitat d'Igualtat i UWM	<ul style="list-style-type: none"> Llista de comprovació. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de guies impreses, si és el cas. Valoració de la guia per part del professorat i personal investigador. Grau de coneixement de la guia per part del professorat i personal investigador. 	matèria de diversitat i UV	
---	--	---	----------------------------	--

EIX 3. DIAGNÒSTIC

Objectius específics:

- Transformar les estructures i els procediments per a assegurar la igualtat i l'absència de discriminació en tots els àmbits universitaris.
- Realitzar estudis o investigacions relacionades amb la consecució de la igualtat en la diversitat.
- Identificar i eliminar entrebancs.

Accions:

- Revisar i adaptar els formularis i els procediments administratius, com les enquestes d'avaluació docent i instàncies de matrícula, i introduir-hi la tercera casella (gènere no binari).

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i Servei d'Informàtica	<ul style="list-style-type: none"> Formularis i procediments administratius adaptats amb la casella de gènere no binari. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formularis i procediments administratius que incorporen la tercera casella. 	Recursos propis i UV	Any 3, 4

- Estudiar i incentivar la transformació de lavabos i vestidors als campus des d'una perspectiva inclusiva, sostenible, d'accessibilitat i de disseny per a totes les persones.¹⁸

¹⁸ Aquesta acció deriva de l'article 6 del Protocol d'Atenció a la Identitat i a l'Expressió de Gènere de la UV, relatiu a l'accés i ús de les instal·lacions universitàries.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
VR amb competències en matèria de diversitat, Unitat Tècnica i Servei Tècnic i Manteniment	<ul style="list-style-type: none"> Transformació de lavabos i vestidors des d'una perspectiva inclusiva, sostenible, d'accessibilitat i de disseny per a totes les persones (banys mixtos, cabines als vestidors, millora de l'accessibilitat, la seguretat i la higiene, productes sostenibles, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de lavabos i vestidors transformats per campus. Valoració d'aquesta transformació per part de la comunitat universitària. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV	Any 2, 3

3. Incorporar un informe de impacte sobre la diversitat en les diferents normes d'organització, funcionament i de règim intern que es promouen a l'empareda de les competències que estableix l'article 2 de la Llei d'universitats.¹⁹

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
Servei impulsor de la norma, en col·laboració amb el SAP i diversitats	<ul style="list-style-type: none"> Informes d'impacte sobre la diversitat. Normativa UV. Dades estadístiques del SAP. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'informes d'impacte sobre la diversitat. 	Recursos propis i UV	Any 1, 2, 3, 4

4. Realitzar un estudi per a conèixer la realitat del PAS/PDI en matèria de diversitat i la inclusió dels continguts en la recerca i la docència.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> Estudi-diagnòstic. 	<ul style="list-style-type: none"> Publicació de l'estudi. Nombre d'exemplars impresos, si és el cas. Nombre de persones que han participat en l'elaboració de l'estudi. 	Recursos propis	Any 4

¹⁹ Aquesta acció s'ha incorporat en atenció als suggeriments del VR d'Economia i Infraestructures.

SÍNTESI LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA

Línia	Eix	Codi	Acció
Línia 2	Eix 1: Atenció i acompanyament	2.1.1	Oferir atenció i acompanyament en el marc dels protocols d'actuació i altres eines que es puguin desenvolupar.
		2.1.2	Donar un servei específic d'acollida, acompanyament i seguiment de l'estudiantat estranger extracomunitari.
		2.1.3	Acostar l'atenció i l'acompanyament als campus a través dels espais multicolor.
		2.1.4	Estudiar i crear la figura de coordinador en diversitat a nivell de centre.
	Eix 2: Eines antidiscriminatòries	2.2.1	Implementar els protocols i assessorar i coordinar el personal de centres i serveis en el procediment de canvi de nom o davant situacions de discriminació.
		2.2.2	Editar un paquet informatiu del servei i de recursos en matèria de diversitat dirigit als membres de la comunitat universitària.
		2.2.3	Ampliar el Codi de conducta i bones pràctiques d'igualtat de gènere amb exemples en matèria de diversitat i discapacitat, i dissenyar un tríptic específic des d'una perspectiva interseccional.
		2.2.4	Dissenyar una guia universitària inclusiva de bones practiques en l'àmbit de l'esport des d'una perspectiva interseccional.
		2.2.5	Elaborar una llista de comprovació o <i>checklist</i> per a incorporar la perspectiva interseccional a la docència i la recerca.
	Eix 3: Diagnòstic	2.3.1	Revisar i adaptar els formularis i procediments administratius, com les enquestes d'avaluació docent i les instàncies de matrícula, i introduir la tercera casella (gènere no binari).
		2.3.2	Estudiar i incentivar la transformació dels lavabos i vestidors als campus amb una perspectiva inclusiva, sostenible, d'accessibilitat i de disseny per a totes les persones.
		2.3.3	Incorporar un informe d'impacte sobre la diversitat en les diferents normes d'organització, funcionament i de règim intern que es promoguen a l'empara de les competències que estableix l'article 2 de la Llei orgànica d'universitats.
		2.3.4	Realitzar un estudi per a conèixer la realitat del PAS/PDI en matèria de diversitat i la inclusió dels continguts en la recerca i la docència.
TOTAL ACCIONS		13	

LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA**Objectiu general:**

- Transversalitzar la perspectiva interseccional de la diversitat en la docència i la recerca universitàries.

EIX 1. DOCÈNCIA**Objectius específics:**

- Promoure la inclusió dels continguts de la diversitat en la docència.
- Proporcionar eines al PDI per a no reproduir actituds discriminatòries a l'aula i resoldre conflictes derivats d'actituds racistes o LGTBfòbiques.

Accions:**1. Impartir un mòdul de polítiques d'igualtat, diversitat i sostenibilitat en la formació inicial del professorat novell (FIPU).**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
VR amb competències en matèria de diversitat i SFPIE	<ul style="list-style-type: none"> • Mòdul específic de polítiques d'igualtat, diversitat i sostenibilitat de la FIPU. • Programa del curs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants en el curs. • Llista d'espera en la inscripció del curs. • Valoració dels participants. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV	Any 1, 2, 3, 4

2. Impulsar els continguts de la diversitat en les convocatòries dels projectes d'innovació educativa de l'SFPIE a través de l'elaboració d'una llista de comprovació (checklist) (vegeu acció 2.2.5).

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i SFPIE	<ul style="list-style-type: none"> • Llista de comprovació. • Resolucions de les convocatòries d'ajudes per al desenvolupament de projectes 	<ul style="list-style-type: none"> • Punts atribuïts en els criteris de valoració dels projectes respecte a la incorporació de la diversitat. 	Recursos propis i UV	Any 3, 4

	<p>d'innovació educativa de l'SFPIE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continguts de la diversitat inclosos en els criteris de valoració dels projectes de les convocatòries. • Documents d'ajuda per a incorporar els continguts de la diversitat en els projectes. • Comunicació institucional revisada i modificada que mostra la diversitat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projectes d'innovació educativa que incorporen la diversitat per any. • Nombre de documents d'ajuda per a incorporar els continguts de la diversitat en els projectes. • Nombre de descàrregues de la llista de confirmació. 		
--	--	--	--	--

3. Reconèixer, en el programa Docentia per a l'avaluació de l'activitat docent, la formació i innovació docent en matèria de diversitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
Unitat de Qualitat	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris d'avaluació de l'activitat docent del professorat basats en formació i innovació docent en matèria de diversitat en el Docentia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Punts atribuïts en els criteris a la formació i innovació docent en matèria de diversitat. • Nombre de criteris inclosos respecte del total en matèria de diversitat en l'avaluació de l'activitat docent. 	Recursos UV	3, 4

EIX 2. RECERCA

Objectius específics:

- Potenciar la recerca en matèria de diversitat amb perspectiva interseccional.
- Visibilitzar i donar suport a projectes de recerca en matèria de diversitat dels membres de la comunitat universitària.
- Impulsar, reconèixer i afavorir la transferència de resultats de les recerques de l'estudiantat.

Accions:

1. Impulsar els continguts de la diversitat en les convocatòries d'ajudes a la recerca del Servei d'investigació a través de l'elaboració d'una llista de confirmació (*checklist*) (vegeu acció 2.2.5).

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i Servei d'Investigació	<ul style="list-style-type: none"> • Llista de confirmació. • Resolucions de les convocatòries d'ajudes a la recerca. • Continguts de la diversitat inclosos en els barems de les convocatòries. • Documents d'ajuda per a incorporar els continguts de la diversitat en els projectes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Punts atribuïts en els criteris als continguts de la diversitat en relació amb el barem total de l'avaluació d'ajudes a la recerca. • Nombre d'ajudes a la recerca amb continguts que incorporen la diversitat per any. • Nombre de descàrregues de la llista de confirmació. 	Recursos propis i UV	Any 3, 4

2. Elaborar un mapatge i una base de dades de les persones i grups de recerca de la Universitat que treballen temes de diversitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
Servei d'Investigació	<ul style="list-style-type: none"> • Mapatge i base de dades de les persones i grups de recerca que treballen temes de diversitat. • Sol·licitud per a formar part de la base de dades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mapatge i base de dades de les persones i grups de recerca que treballen temes de diversitat. • Nombre de sol·licituds per a formar part de la base de dades. • Nombre de persones i grups de recerca que treballen temes de diversitat. 	Recursos UV	Any 2, 3, 4

3. Visibilitzar la recerca en diversitat en les bases de dades de la Universitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
Servei de Biblioteques	<ul style="list-style-type: none"> Paraules clau en matèria de diversitat. Base de dades de TFG, TFM i tesis doctorals en diversitat accessible. TFG, TFM i tesis doctorals en matèria de diversitat defensades a la UV. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de TFG. Nombre de TFM. Nombre de tesis doctorals. Nombre de consultes de la base de dades. Nombre de descàrregues de la base de dades. 	Recursos UV	Any 2, 3, 4

SÍNTESI LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA

Línia	Eix	Codi	Acció
Línia 3	Eix 1: Docència	3.1.1	Impartir un mòdul de polítiques d'igualtat, diversitat i sostenibilitat en la formació inicial del professorat novell (FIPU).
		3.1.2	Impulsar els continguts de la diversitat en les convocatòries dels projectes d'innovació educativa del SFPIE a través de l'elaboració d'una llista de confirmació (<i>checklist</i>) (vegeu acció 2.2.5).
		3.1.3	Reconèixer, en el programa Docentia per a l'avaluació de l'activitat docent, la formació i innovació docent en matèria de diversitat.
	Eix 2: Recerca	3.2.1	Impulsar els continguts de la diversitat en les convocatòries d'ajudes a la recerca del Servei d'investigació a través de l'elaboració d'una llista de confirmació (<i>checklist</i>) (vegeu acció 2.2.5).
		3.2.2	Elaborar un mapatge i una base de dades de les persones i grups de recerca de la Universitat que treballen temes de diversitat.
		3.2.3	Visibilitzar la recerca en diversitat en les bases de dades de la Universitat.
TOTAL ACCIONS		6	

LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT**Objectiu general:**

- Impulsar l'associacionisme.
- Crear estructures i espais de participació en matèria de diversitat en l'àmbit universitari.
- Consolidar i enfortir el treball en xarxa amb altres institucions i entitats.

EIX 1. PARTICIPACIÓ**Objectius específics:**

- Continuar enfortint l'associacionisme i la promoció de la participació activa dels col·lectius de la diversitat en els àmbits sociocultural i de representació, especialment en relació amb els col·lectius racialitzats o de diferent origen etnicocultural.²⁰
- Propiciar espais de participació, de relació i d'intercanvi entre diferents membres de la comunitat universitària que treballen qüestions relacionades amb la diversitat o que hi tenen interès.

Accions:

1. **Impulsar i dinamitzar les iniciatives de l'estudiantat en matèria de diversitat i oferir acompanyament específic per a la constitució de col·lectius d'estudiants universitaris que treballen en aquest àmbit.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, Delegació d'Estudiants i Sedi	<ul style="list-style-type: none"> • Col·lectius d'estudiants legalment constituïts que treballen en aquest àmbit. • Activitats o projectes impulsats per col·lectius d'estudiants que treballen en aquest àmbit amb el suport de diversitats. • Documentació generada del seguiment i dinamització dels 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'acompanyaments i consultes. • Nombre de reunions. • Nombre de col·lectius d'estudiants legalment constituïts que treballen en aquest àmbit. • Nombre d'activitats o projectes impulsats per col·lectius d'estudiants que treballen en 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

²⁰ Aquest objectiu deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 391.

	<p>col·lectius d'estudiants (correus electrònics, missatges de Whatsapp, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registre de les consultes i acompanyaments. • Documentació generada de les consultes (correus electrònics, sol·licituds, actes, llistes, etc.). • Documentació generada de la coordinació amb els serveis o centres implicats en relació amb peticions o demandes de col·lectius d'estudiants. 	<p>aquest àmbit amb el suport de diversitats.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoració de l'assessorament i l'acompanyament per part de l'estudiantat. 		
--	--	---	--	--

2. Consolidar i enfortir el Club d'Amics i Amigues de diversitats.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de les persones que formen part del Club d'Amics i Amigues de diversitats. • Accions d'informació i dinamització del Club. • Documentació generada de les accions d'informació i dinamització del Club (correus electrònics). • Enquesta d'avaluació anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones subscrites. • Tant per cent de noves altes per any. • Perfil de les persones subscrites (estudiantat, PAS, PDI). • Nombre d'accions d'informació i dinamització anuals del Club. • Valoració de l'interès, les potencialitats i les limitacions identificades per les persones integrants amb caràcter comparatiu. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

3. Dinamitzar el treball del grup motor de diversitats.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de les persones que formen part del grup motor de diversitats. • Trobades, sessions de treball i activitats de dinamització del grup motor de diversitats. • Documentació generada de les trobades, sessions de treball i activitats de dinamització del grup motor de diversitats (convocatòries, correus electrònics, actes, ordres del dia, fotografies, etc.). • Enquesta d'avaluació anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones col·laboradores. • Tant per cent de noves altes per any. • Perfil de les persones participants (estudiantat, PAS, PDI). • Nombre de trobades, sessions de treball i activitats de dinamització anuals del grup. • Valoració de l'interès, les potencialitats i les limitacions identificades per les persones integrants amb caràcter comparatiu. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

EIX 2. TREBALL EN XARXA

Objectius específics:

Accions:

1. Consolidar el treball en xarxa amb institucions públiques d'àmbit autonòmic a través de la participació en comissions o grups de treball, com l'Estratègia Valenciana de Migracions de la GVA, entre altres.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de les comissions o grups de treball. • Registre de les entitats o institucions col·laboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de comissions o grups de treball. • Paper que desenvolupa diversitats en cada comissió o grup de treball. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació de la coordinació o participació en activitats o sessions de treball amb altres entitats o institucions (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, etc.). • Activitats interinstitucionals en què participa diversitats. • Memòria anual d'activitats. • Cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Certificats d'assistència o de participació en activitats interinstitucionals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'entitats o institucions col·laboradores. • Nombre de reunions anuals de treball en xarxa amb altres entitats o institucions col·laboradores. • Nombre d'activitats interinstitucionals en què participa diversitats. • Nombre de cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Nombre de certificats d'assistència o participació en activitats interinstitucionals expedits al personal de diversitats. 		
--	--	---	--	--

2. **Consolidar el treball en xarxa amb altres universitats públiques, com ara la xarxa d'universitats per la diversitat (RUD), a través de la participació en reunions i l'organització d'activitats conjuntes.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de les xarxes de què forma part diversitats. • Registre de les entitats o institucions col·laboradores. • Documentació de la coordinació o participació en activitats o sessions de treball amb altres entitats o institucions (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, etc.). • Activitats interinstitucionals en què participa diversitats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de xarxes de què forma part diversitats. • Paper que desenvolupa diversitats en cada xarxa. • Nombre i tipologia d'entitats o institucions col·laboradores. • Nombre de reunions anuals de treball en xarxa amb altres entitats o institucions col·laboradores. • Nombre d'activitats interinstitucionals en què participa diversitats. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

	<ul style="list-style-type: none"> • Memòria anual d'activitats. • Cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Certificats d'assistència o de participació en activitats interinstitucionals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Nombre de certificats d'assistència o participació en activitats interinstitucionals expedits al personal de diversitats. 		
--	--	--	--	--

3. **Continuar el treball de col·laboració i participació en projectes i convocatòries externes de finançament, com el COST Action LGBTI+ i projecte Forthem, entre altres.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre dels projectes i convocatòries en què participa diversitats. • Documentació de la coordinació o participació en les activitats o sessions de treball amb altres entitats o institucions (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, etc.). • Activitats interinstitucionals en què participa diversitats. • Memòria anual d'activitats. • Cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Certificats d'assistència o de participació en activitats interinstitucionals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de projectes i convocatòries en què participa diversitats. • Paper que desenvolupa diversitats en cada projecte o convocatòria. • Nombre de reunions anuals de treball amb altres entitats o institucions col·laboradores. • Nombre d'activitats interinstitucionals en què participa diversitats. • Nombre de cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Nombre de certificats d'assistència o participació en activitats interinstitucionals expedits al personal de diversitats. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

4. Impulsar noves vies de col·laboració amb altres institucions (Ministeri d'Igualtat, Diputació de València, ajuntaments, OAVD, ORIENTA...) per a l'impuls de noves iniciatives i projectes.²¹

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Noves relacions consolidades, iniciatives i projectes a través de convenis, contractes o protocols d'actuació. • Convenis, contractes o protocols d'actuació. • Reunions amb altres entitats i institucions. • Documentació de la coordinació o participació en reunions o sessions de treball amb altres entitats o institucions (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, protocols, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de convenis, contractes o protocols d'actuació signats amb institucions i entitats. • Nombre de projectes amb noves entitats i institucions en què participa diversitats. • Nombre i tipologia d'activitats en xarxa en col·laboració amb noves institucions i entitats. • Nombre de reunions amb noves institucions i entitats. 	Recursos propis	Any 4

EIX 3. SOCIETAT

Objectius específics:

- Visibilitzar la Universitat com un espai inclusiu de la diversitat i establir actuacions de coordinació amb els centres d'accés.
- Vetlar perquè els membres de la comunitat universitària que realitzen pràctiques externes o participen en programes de mobilitat coneguen i puguen exercir els seus drets en matèria d'igualtat i no-discriminació.
- Establir aliances amb la societat civil, associacions i entitats que treballen en l'àmbit de la diversitat.

²¹ Aquesta acció deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 390.

Accions:

1. **Informar sobre la iniciativa i els recursos universitaris en matèria de diversitat a professionals de l'orientació i futurs universitaris; incentivar l'accés a la universitat de grups desavantatjats.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i Sedi	<ul style="list-style-type: none"> • Activitats d'informació i difusió del servei i dels recursos. • Programa de les jornades. • Continguts de les sessions informatives. • Programa de les visites guiades. • Agenda universitària. • Guia per a estudiants. • Documentació generada de la coordinació i participació en les activitats d'informació (correus electrònics, presentacions ppt, fotografies, vídeos, etc.). • Consultes realitzades o derivades de les activitats d'informació i difusió del servei i recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats d'informació i difusió del servei i dels recursos. • Nombre de professionals de l'orientació que participen en les jornades. • Nombre d'estudiants que participen en les sessions informatives o visites guiades. • Nombre d'agendes distribuïdes. • Nombre de guies distribuïdes. • Nombre de consultes realitzades o derivades de les activitats d'informació i difusió del servei i recursos. 	Recursos propis i UV	Any 1, 2, 3, 4

2. **Oferir informació als membres de la comunitat universitària que realitzen pràctiques externes o participen en programes de mobilitat sobre els seus drets i recursos en matèria de diversitat, així com als serveis de gestió implicats.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, ADEIT, Servei de Relacions Internacionals i Servei de Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none"> • Reunions amb els serveis de gestió i centres implicats. • Documentació generada de la coordinació amb els serveis i centres implicats (correus electrònics, actes de les reunions, acords, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions. • Nombre de paquets informatius lliurats. • Valoració de la utilitat percebuda del paquet per part dels membres de la comunitat universitària. 	Recursos propis i UV	Any 3, 4

	<ul style="list-style-type: none"> • Material de difusió del servei i dels recursos (paquet informatiu, vegeu acció 2.2.2). 			
--	--	--	--	--

3. **Difondre i col·laborar en l'organització d'activitats d'associacions i entitats d'àmbit local que treballen en l'àmbit de la diversitat dirigides especialment a públic universitari.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Registre de les associacions i entitats d'àmbit local col·laboradores que treballen en el camp de la diversitat. • Documentació de la coordinació o participació en activitats o sessions de treball amb aquestes associacions i entitats (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, etc.). • Activitats interinstitucionals en què participa diversitats. • Memòria anual d'activitats. • Cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Certificats d'assistència o de participació en activitats interinstitucionals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'entitats o associacions col·laboradores. • Nombre de reunions anuals de treball en xarxa amb altres entitats o associacions col·laboradores. • Nombre d'activitats interinstitucionals en què participa diversitats. • Nombre de projectes amb associacions i entitats d'àmbit local en què participa diversitats. • Nombre de cartells i elements de difusió en què diversitats apareix com a entitat col·laboradora en activitats interinstitucionals. • Nombre de certificats d'assistència o participació en activitats interinstitucionals expedits al personal de diversitats. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

4. Impulsar noves vies de col·laboració amb entitats del tercer sector a través de la signatura de convenis.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Noves relacions consolidades, iniciatives i projectes a través de convenis, contractes o protocols d'actuació. • Convenis, contractes o protocols d'actuació. • Reunions amb altres entitats i associacions. • Documentació de la coordinació o participació en reunions o sessions de treball amb altres entitats o institucions (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, protocols, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de convenis, contractes o protocols d'actuació signats amb associacions i entitats d'àmbit local que treballen en el camp de la diversitat. • Nombre de projectes amb noves associacions i entitats d'àmbit local en què participa diversitats. • Nombre i tipologia d'activitats en xarxa en col·laboració amb noves entitats i associacions. • Nombre de reunions amb noves associacions i entitats d'àmbit local que treballen en l'àmbit de la diversitat. 	Recursos propis	Any 2, 3, 4

SÍNTESI LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT

Línia	Eix	Codi	Acció
Línia 4	Eix 1: Participació	4.1.1	Impulsar i dinamitzar les iniciatives de l'estudiantat en matèria de diversitat i oferir acompanyament específic per a la constitució de col·lectius d'estudiants universitaris que treballen en aquest àmbit.
		4.1.2	Consolidar i enfortir el Club d'Amics i Amigues de diversitats.
		4.1.3	Dinamitzar el treball del grup motor de diversitats.
	Eix 2: Treball en xarxa	4.2.1	Consolidar el treball en xarxa amb institucions públiques d'àmbit autonòmic a través de la participació en comissions o grups de treball, com l'Estratègia Valenciana de Migracions de la GVA, entre altres.
		4.2.2	Consolidar el treball en xarxa amb altres universitats públiques, com ara la xarxa d'universitats per la diversitat (RUD), a través de la participació en reunions i l'organització d'activitats conjuntes.
		4.2.3	Continuar el treball de col·laboració i participació en projectes i convocatòries externes de finançament, com el COST Action LGBTI+ i projecte Forthem, entre altres.
		4.2.4	Impulsar noves vies de col·laboració amb altres institucions (Ministeri d'Igualtat, Diputació de València, ajuntaments, OAVD, ORIENTA...) per a l'impuls de noves iniciatives i projectes.
	Eix 3: Societat	4.3.1	Informar sobre la iniciativa i recursos universitaris en matèria de diversitat a professionals de l'orientació i futurs universitaris; incentivar l'accés a la universitat de grups desavantatjats.
		4.3.2	Oferir informació als membres de la comunitat universitària que realitzen pràctiques externes o participen en programes de mobilitat sobre els seus drets i recursos en matèria de diversitat, així com als serveis de gestió implicats.
		4.3.3	Difondre i col·laborar en l'organització d'activitats d'associacions i entitats d'àmbit local que treballen en el camp de la diversitat dirigides especialment a públic universitari.
		4.3.4	Impulsar noves vies de col·laboració amb entitats del tercer sector a través de la signatura de convenis.
	TOTAL ACCIONS		11

LÍNIA 5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT**Objectiu general:**

- Assegurar el dret a la igualtat en l'educació i el treball per a tota la comunitat universitària, sense que hi haja discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió, identitat o expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual.
- Consolidar i avançar en el compromís de la Universitat de València amb la diversitat.

EIX 1. CONSOLIDACIÓ DE LA INICIATIVA**Objectius específics:**

- Continuar prestant el servei d'atenció en matèria de diversitat.

Accions:

1. Determinar la localització orgànica i l'estructura adient dins el VR amb competències en matèria de diversitat i mantenir el personal tècnic assignat al projecte.²²

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
VR amb competències en matèria de diversitat, Gerència i Servei de Recursos Humans PAS	<ul style="list-style-type: none"> • Orgànica específica. • Carta de Serveis. • Integració en l'estructura del VR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personal tècnic assignat al projecte. • Tant per cent del pressupost assignat als diferents serveis universitaris. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV	Any 1

2. Redactar la carta dels serveis prestats a la comunitat universitària.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Document de la Carta de Serveis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de serveis informats. • Nombre de centres informats. 	Recursos propis	Any 1

²² Aquesta acció deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 1, núm. 6.

	<ul style="list-style-type: none"> • Publicació a la nova web de diversitats de la Carta de Serveis. • Enviament de la Carta de Serveis als centres i serveis universitaris. • Difusió de la Carta de Serveis entre la comunitat universitària. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de visites a la secció de la nova web de diversitats on estiga allotjat el document. • Nombre de publicacions amb informació sobre els serveis prestats en les xarxes socials de diversitats. • Nombre de consultes sobre els serveis prestats. 		
--	--	--	--	--

3. Crear una pàgina web pròpia.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
UWM	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la web amb accés propi al gestor de continguts UV. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de novetats publicades. • Nombre de visites. 	Recursos UV	Any 1

4. Dur a terme tasques de representació i de treball conjunt en xarxes interuniversitàries i institucions públiques.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Actes, fotografies, vídeos, notes de premsa... de les sessions i actes en què participe el personal adscrit a diversitats. • Certificacions d'assistència a sessions i activitats en què participe el personal adscrit a diversitats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de actes institucionals, jornades, conferències, etc. en què participa el personal adscrit a diversitats. • Nombre de comissions o xarxes de les quals forma part el personal adscrit a diversitats. • Nombre i tipologia d'activitats i reunions de treball en xarxa. • Nombre de xarxes interuniversitàries de les que diversitats forma part. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projectes en què participa diversitats. • Nombre d'actes i activitats en què participa diversitats en relació amb l'activitat de les xarxes universitàries. 		
--	--	--	--	--

5. Dur a terme tasques assignades com a servei en el marc dels protocols i comissions d'universitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Actes de les reunions en què participe el personal adscrit a diversitats. • Convocatòries, ordres del dia i correus intercanviats entre els diferents serveis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions en què participa el personal adscrit a diversitats. • Nombre de comissions d'universitat o grups de treball en què participa el personal adscrit a diversitats. • Nombre de projectes en què participa diversitats. • Nombre i tipologia d'activitats i reunions de treball en xarxa. • Nombre d'actes i activitats en què participa diversitats en relació amb l'activitat de les xarxes universitàries. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

EIX 2. COMUNICACIÓ INSTITUCIONAL

Objectius específics:

- Difondre el Pla de diversitats.
- Visibilitzar i impulsar l'aplicació de recursos, guies i protocols universitaris en matèria de diversitat.

- Realitzar una comunicació institucional inclusiva en matèria d'igualtat, diversitat i sostenibilitat.²³

Accions:

1. Fer un acte institucional de presentació del Pla a òrgans directius, equips deganals i responsables tècnics dels serveis universitaris.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats i UVComunicació	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació presentada en l'acte de presentació del Pla. • Correus electrònics enviats. • Noms dels representants dels diferents serveis i centres que acudeixen a la presentació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de correus electrònics enviats. • Nombre de persones convidades a la presentació. • Nombre de persones assistents a l'acte. 	Recursos propis i UV	Any 1

2. Dissenyar i implementar una estratègia de comunicació del Pla i dels diferents recursos per a difondre'ls a la comunitat universitària seguint les idees i propostes que van sorgir al procés participatiu.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, UWM i UVComunicació	<ul style="list-style-type: none"> • Correus intercanviats entre els diferents serveis responsables. • Actes de les reunions i acords. • Document de l'estratègia. • Campanya de difusió. • Materials creats per a difondre el Pla (imatge, cartelleria, tríptics, fotografies, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de correus electrònics. • Nombre de reunions. • Nombre d'actuacions desenvolupades per a la difusió del Pla. • Nombre de correus enviats per donar a conèixer el Pla. • Nombre de publicacions en xarxes socials per donar a conèixer el Pla. • Nombre de descàrregues del Pla allotjat en la web de diversitats. • Nombre de consultes sobre el Pla. 	Recursos propis i UV	Any 1

²³ Aquest objectiu deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 78, núm. 388.

3. Fer una campanya de difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris de la UV i altres eines que es puguin desenvolupar.²⁴

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats, UVdiscapacitat i Unitat d'Igualtat, UWM i UVComunicació	<ul style="list-style-type: none"> • Campanya de difusió. • Materials creats per a difondre el Protocol (imatge, cartelleria, tríptics, fotografies, aplicacions per a xarxes socials, OPIS, etc.). • Materials creats per a difondre el Codi de conducta i bones pràctiques (imatge, cartelleria, fotografies, aplicacions per a xarxes socials, OPIS, etc.). • Tríptic específic del Codi de conducta i bones pràctiques en matèria de diversitat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actuacions desenvolupades per a la difusió d'aquestes eines. • Nombre de correus enviats. • Nombre de publicacions en xarxes socials dels diferents serveis per donar a conèixer aquestes eines. • Nombre de descàrregues dels documents allotjats en la web. • Nombre de consultes sobre el procediment d'activació d'aquestes eines. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat	Any 1

4. Revisar i modificar els discursos, les imatges i les representacions gràfiques utilitzades en la cartelleria i comunicació institucional perquè mostren la diversitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
UVComunicació, UWM i Gabinet de Premsa	<ul style="list-style-type: none"> • Cartelleria revisada i modificada que mostra la diversitat. • Comunicació institucional revisada i modificada que mostra la diversitat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cartells revisats i modificats. • Nombre de comunicacions institucionals revisades i modificades. • Nombre de cartells que incorpora la diversitat. • Nombre de comunicacions institucionals que incorporen la diversitat. 	Recursos UV	Any 3, 4

²⁴ Aquesta acció deriva del Pla Estratègic 2020-2023, LAE 75, núm. 368. Aquesta és una acció transversal interseccional i, per això, s'ha acolorit en morat.

EIX 3. COORDINACIÓ I TRANSVERSALITAT**Objectius específics:**

- Establir els mecanismes de coordinació amb altres actors universitaris com ara serveis, centres, grups motor, comissions, etc.
- Fer el seguiment i el monitoratge de les polítiques inclusives.
- Monitorar el compliment dels objectius i el desenvolupament de les accions del Pla.

Accions:

1. Fer un torn de reunions amb cadascun dels serveis implicats en l'execució del Pla per a resoldre dubtes i coordinar el treball.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació de l'organització i resultats de les sessions de treball (ordres del dia, actes, correus electrònics de citació, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions anuals amb cadascun dels serveis implicats. • Nombre i descripció dels acords de cada reunió. • Nombre de projectes que naixen d'aquesta coordinació. • Valoració dels serveis implicats de la relació i les línies de treball desenvolupades amb diversitats a partir del I Pla de diversitats. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

2. **Impulsar i coordinar el treball de la Comissió de diversitats.**

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació de l'organització i resultats de les sessions de treball (ordres del dia, actes, correus electrònics de citació, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions anuals. • Nombre i descripció dels acords de cada reunió. • Valoració dels membres de la Comissió de la relació i les línies de treball desenvolupades a partir del I Pla de diversitats. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

3. Impulsar el treball interseccional i la realització d'activitats conjuntes amb altres àrees i serveis universitaris, especialment del vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i diversitat.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
VR amb competències en matèria de diversitat	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació de l'organització i resultats de les sessions de treball (convocatòries de citació, ordres del dia, actes, correus intercanviats, etc.). • Activitats conjuntes realitzades amb altres àrees i serveis universitaris des d'una perspectiva interseccional. • Reportatge de les activitats (fotografies, notícies, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions anuals. • Nombre de projectes i activitats realitzades conjuntament entre els diferents serveis del VR amb competències en matèria de diversitat des d'una perspectiva interseccional. • Nombre de projectes i activitats realitzades conjuntament entre altres àrees o serveis universitaris des d'una perspectiva interseccional. • Valoració de l'impacte del treball interseccional i de les activitats desenvolupades pels altres serveis. 	Recursos VR amb competències en matèria de diversitat	Any 1, 2, 3, 4

4. Elaborar una memòria anual de les activitats i del seguiment de l'execució d'accions com a part de l'avaluació anual del Pla.

Agent responsable	Evidències	Indicadors	Dotació econòmica	Temporalització
diversitats	<ul style="list-style-type: none"> • Memòria anual d'activitats. • Documentació generada de la sistematització de dades i grau de compliment de les accions (registres, informes, correus electrònics, bases de dades, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicació de la memòria anual d'activitats. • Nombre d'accions acomplides per any. • Tant per cent de compliment de les accions. 	Recursos propis	Any 1, 2, 3, 4

SÍNTESI LÍNIA 5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT

Línia	Eix	Codi	Acció
Línia 5	Eix 1: Consolidació de la iniciativa	5.1.1	Determinar la localització orgànica i l'estructura adient dins el VR amb competències en matèria de diversitat. Mantenir el personal tècnic assignat al projecte.
		5.1.2	Redactar la carta dels serveis prestats a la comunitat universitària.
		5.1.3	Crear una pàgina web pròpia.
		5.1.4	Dur a terme tasques de representació i treball conjunt en xarxes interuniversitàries i institucions públiques.
		5.1.5	Dur a terme tasques assignades com a servei en el marc dels protocols i comissions d'universitat.
	Eix 2: Comunicació institucional	5.2.1	Fer un acte institucional de presentació del Pla a òrgans directius, equips deganals i responsables tècnics dels serveis universitaris.
		5.2.2	Dissenyar i implementar una estratègia de comunicació del Pla i dels diferents recursos per a difondre'ls a la comunitat universitària seguint les idees i propostes que van sorgir en el procés participatiu.
		5.2.3	Fer una campanya de difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris de la UV i altres eines que es puguin desenvolupar.
		5.2.4	Revisar i modificar els discursos, les imatges i les representacions gràfiques utilitzades en la cartelleria i la comunicació institucional perquè mostren la diversitat.
	Eix 3: Coordinació i transversalitat	5.3.1	Fer un torn de reunions amb cadascun dels serveis implicats en l'execució del Pla per a resoldre dubtes i coordinar el treball.
		5.3.2	Impulsar i coordinar el treball de la Comissió de diversitats.
		5.3.3	Impulsar el treball interseccional i la realització d'activitats conjuntes amb altres àrees i serveis universitaris, especialment del vicerectorat amb competències en matèria d'igualtat i diversitat.
		5.3.4	Elaborar una memòria anual d'activitats i de seguiment de l'execució d'accions com a part de l'avaluació anual del Pla.
TOTAL ACCIONS		13	

SÍNTESI TOTAL ACCIONS PER LÍNIA

LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS	11
LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA	13
LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA	6
LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT	11
LÍNIA 5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT	13
TOTAL ACCIONS	54

ESBORRANY

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El desenvolupament i l'aplicació d'aquest Pla té caràcter processal i es materialitza al llarg dels seus quatre anys de vigència amb l'objectiu que, a l'acabament, el conjunt de mesures estiga enllestit.

L'execució del Pla és competència del vicerectorat amb competències en matèria de diversitat en coordinació, a través de la Comissió de diversitats, amb la resta de vicerectorats i serveis implicats.

Anualment s'elaborarà una memòria de les actuacions implementades. Al final del segon exercici de vigència del Pla es realitzarà una avaluació intermèdia que ha de servir per a redefinir o implementar, si s'escau, mesures correctives que ajuden a executar-lo en temps. Quan acabe el període de vigència del Pla, se'n farà una avaluació final.

Avaluació i seguiment

L'avaluació permet mesurar l'efectivitat de la intervenció realitzada amb la implementació del pla. Aquesta avaluació s'ha de focalitzar en l'estudi de la consecució dels objectius marcats en el document estratègic i ha de donar resposta a molts d'interrogants que permetran no solament conèixer el grau d'implementació del pla, sinó també identificar l'eficàcia de les mesures implementades i el seu impacte real.

Per a l'avaluació es proposa un monitoratge de les accions descrites en el document que es presenta i dues avaluacions puntuals: una a l'equador del pla, que permeti conèixer-ne el grau d'implementació i les dificultats i limitacions per a poder reorientar o reformular les accions a desenvolupar, i una altra quan acabe el termini de vigència de quatre anys del Pla per a conèixer-ne l'impacte (2021-2025).

Actors que intervenen en el procés

En el monitoratge i l'avaluació del Pla hi ha d'estar implicats els diferents actors clau en el seu procés d'execució i seguiment:

- Vicerectorat amb competències en matèria de diversitat.
- Comissió de diversitats de la UV²⁵, que té la finalitat de dissenyar polítiques inclusives i assessorar el vicerectorat amb competències en matèria de diversitat, així com de responsabilitzar-se de la posada en marxa i del control posterior de les activitats derivades del Pla de diversitats.
- Grup motor de diversitats, obert a tot l'estudiantat, PAS i PDI de la UV amb interès en aquestes qüestions, que participa en l'elaboració del Pla i, en paral·lel, ha de treballar els continguts i la difusió de les diferents accions.
- Referents a nivell de centre (estudiantat, PAS i PDI de la UV).
- Col·lectius d'estudiants universitaris que treballen i promouen activitats en matèria de diversitat afectivosexual, de gènere, familiar, etnicocultural i religiosa.

²⁵ Per a ampliar sobre les funcions i el rol de la comissió, podeu consultar el Reglament de la Comissió de diversitats (CG 23-VI-2020), disponible [ací](#).

Pla de seguiment

Per al monitoratge del Pla es proposa la sistematització de la descripció de l'activitat realitzada i dels principals resultats obtinguts. Per això, es considera necessària l'elaboració d'unes fitxes de registre que cal emplenar després de l'aplicació de cada programa, projecte o activitat. Les fitxes de registre han de contenir com a mínim quatre apartats: un de descriptiu, un de quantitatiu, un de qualitatiu i un d'avaluador. Les plantilles d'aquestes fitxes seran lliurades als responsables de cada acció perquè siguin emplenades per qui realitza l'activitat i en fa el seguiment. La informació recollida en les fitxes s'incorporarà a la memòria anual d'activitats.

Per a facilitar el seguiment i la posterior avaluació i visibilitzar el grau d'implementació del pla, es proposa utilitzar una escala d'acompliment segons el nivell d'execució en què es trobe cadascuna de les accions planificades. L'assignació d'un nivell d'acompliment, segons l'escala que a continuació es descriu, l'ha de fer el personal tècnic de diversitats.

L'escala té tres nivells possibles d'acompliment per a cadascuna de les accions descrites en aquest document: no iniciada, iniciada i acabada.

- L'acció “no iniciada” és aquella que no s'ha posat en marxa en el moment analitzat, l'execució de la qual, però, es preveu per al període de vigència del pla.
- L'acció “iniciada” és aquella que ja ha començat, però que encara no ha acabat.
- Per acció “acabada” s'entén aquella que s'ha desenvolupat correctament i es considera tancada.

Color identificatiu	Categoria	Grau d'acompliment
	No iniciada	0
	Iniciada	1
	Acabada	2

Avaluació del pla

Tal com s'ha avançat a l'inici d'aquest apartat, l'avaluació s'elabora en dos moments: a l'equador i a l'acabament de la vigència del Pla.

L'avaluació intermèdia es fa després de l'acabament del segon exercici. En aquell moment es realitza una avaluació interna de les mesures desenvolupades, se'n valora el grau d'acompliment i els ritmes i es reflexiona sobre els límits i els problemes emergents en aquest procés. Després d'aquesta primera avaluació es podrà integrar, modificar o eliminar mesures per a acostar-se a una anàlisi de la seua contribució als objectius establerts.

La segona avaluació es fa després del quart exercici, tot coincidint amb la finalització del pla. Aquesta avaluació ha d'aportar la informació necessària per dissenyar, si és el cas, un nou pla d'acció.

L'encàrrec de dur a terme l'avaluació del Pla recau en el personal tècnic de diversitats, en coordinació amb la Comissió de diversitats.

ANNEX I. PROCÉS PARTICIPATIU

A fi de redactar aquest pla, s'ha impulsat un procés participatiu dirigit a la comunitat universitària per mirar de dissenyar un pla participat i consensuat amb els diferents actors que intervenen en l'escenari universitari (PDI, PAS i estudiantat).

La finalitat d'aquest procés participatiu ha estat triple: recollir les propostes del PDI, PAS i estudiantat en matèria de diversitat LGTB i diversitat etnocultural, elaborar una política universitària participada i consensuada en matèria de diversitat i implicar la comunitat universitària en el disseny de les seues polítiques institucionals.

El procés participatiu es va iniciar l'1 de març de 2021 amb la presentació institucional del procés de participació a càrrec d'Elena Martínez, vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, i ruth m. mestre, cap d'iniciatives de diversitat, (a través d'una sessió virtual en Blackboard Collaborate) i va acabar amb la inclusió de les modificacions escaients després de l'exposició pública de l'esborrany del I Pla de diversitats (prevista per al mes d'octubre).

El procés participatiu s'ha estructurat en quatre línies temàtiques:

- Polítiques d'igualtat i reconeixement.
- Política institucional antidiscriminatòria.
- Participació i societat.
- Compromís institucional, coordinació i transversalitat.

En el marc del procés, s'han realitzat vuit tallers participatius, cadascun dels quals tenien una durada aproximada de 120 minuts. Per a cadascuna de les línies descrites s'han realitzat dues sessions, una en horari de vesprada (dimarts a les 15.30 hores) i l'altra en

horari de matí (divendres a les 9.30 hores). Aquesta estratègia de duplicar els tallers ha facilitat la participació dels diferents col·lectius.

Cada taller participatiu ha tingut la mateixa dinàmica:

- En primer lloc, s'ha fet una breu presentació de la línia de treball marcada i dels àmbits d'actuació, i s'ha posat un exemple dels objectiu i les accions possibles.
- En segon lloc, després de la presentació, es distribuïa les persones participants en tres grups: PAS, PDI i estudiantat. En aquests microgrups es feien dues tasques consecutives, una diagnòstica (necessitats i problemes) i una altra propositiva amb accions que havien de pal·liar les necessitats i els problemes detectats. Aquesta divisió en tres grups està dissenyada per fomentar la participació de tots els col·lectius i evitar relacions asimètriques en el procés participatiu. En alguns tallers amb baixa participació només s'han fet dos grups (i no tres), un format per al PAS i PDI i un altre format per a l'estudiantat.
- Per acabar, en tercer lloc, es posaven en comú les necessitats de cadascun dels col·lectius treballats als microgrups i les propostes d'actuació per a corregir les necessitats o problemes detectats. Aquesta posada en comú servia per consensuar de manera col·lectiva entre PAS, PDI i estudiantat les necessitats i les propostes d'actuació. De cada taller, se n'ha recollit informació per col·lectiu i propostes debatudes i consensuades entre els tres col·lectius.

El procés participatiu s'ha fet completament virtual per adaptar-se a les restriccions derivades de la pandèmia, cosa que ha condicionat el disseny del procés participatiu, la seua participació i el seu funcionament.

La difusió del procés participatiu

La difusió del procés participatiu ha sigut exclusivament virtual: en UVnotícies, a través de la newsletter d'UVinformació, en la web de diversitats i des del correu electrònic de diversitats. A més, des de diversitats se n'ha reforçat la difusió i setmanalment s'han enviat invitacions personalitzades als Amics i Amigues de diversitats.

Algunes dades sobre la participació

La participació ha sigut reduïda, però s'ha de destacar la constància de les persones participants, tant del PAS i del PDI com de l'estudiantat. Algunes persones han participat com a representants de col·lectius i associacions diverses de la UV.

Al procés participatiu s'han inscrit un total de 77 persones. El recompte total de persones en els tallers és de 95 assistents, però en la pràctica aquest nombre és més reduït perquè només hi han participat 55 persones (10 de les quals en totes les línies: L1, L2, L3 i L4).

	L1	L2	L3	L4	Total
PAS	5	2	8	10	25
PDI	12	8	8	9	37
Estudiantat	6	8	11	8	33
Total	23	18	27	27	95

Exposició pública

El període d'exposició pública del Pla és del 2 al 14 de febrer de 2022, durant el qual s'hi poden fer al·legacions a partir del model que es compartirà a la web de diversitats. Les al·legacions s'han d'enviar per correu electrònic a diversitats@uv.es.

Jornada de devolució

La jornada de devolució serà en línia el dia 17 de febrer de 2022.

Més informació a www.uv.es/diversitats.

ANNEX II. MARC NORMATIU I LEGISLATIU

Aquest apartat inclou algunes de les referències de tipus legislatiu més rellevants que regulen la matèria de la igualtat entre dones i homes i la inclusió de les persones amb discapacitat. Es completa amb un altre tipus d'instruments d'ordenació que, tot i no ser jurídic, també estan relacionats amb aquesta àrea: plans, acords, protocols, etc.

En matèria d'igualtat de gènere:

- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. Assemblea General de Nacions Unides, Resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967.
- Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Tractat internacional de les Nacions Unides signat el 1979.
- IV Conferència Mundial sobre les Dones (Beijing, 1995).
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, amb data 11 de maig de 2011 (Conveni d'Istanbul). Ratificat per l'estat espanyol el 2014.
- Unió de la Igualtat: Estratègia de la UE per a la Igualtat de Gènere (2020-2025).
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Pacte d'estat en matèria de violència de gènere (2017).
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.
- Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista (setembre de 2017), al qual s'ha adherit la UV.
- I Pla d'Igualtat de la UV (2010-2012)
- II Pla d'Igualtat de la UV (2013-2017)
- III Pla d'Igualtat de la UV (2019-2022)

En matèria de discapacitat:

- La Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, en vigor des del 2008, plasma el canvi de paradigma del concepte de discapacitat.
- Unió de la Igualtat: Estratègia de la UE sobre els drets de les persones amb discapacitat (2021-2030).
- Reial decret 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text reformulat de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió educativa.
- A escala estatal, també hi ha referències en la Llei d'universitats, que en la disposició addicional 24a estableix que les universitats han de garantir la igualtat d'oportunitats dels estudiants i altres membres de la comunitat universitària amb discapacitat, i en el Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, que aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, en el qual s'esmenta específicament l'estudiantat amb discapacitat.
- A escala autonòmica, la Llei 11/2003 de la Generalitat, sobre l'estatut de les persones amb discapacitat, que en els articles 15 i 18 s'aprova els drets a nivell laboral i educatiu. També hi ha referències en l'Estatut d'Autonomia de la CV, en l'article 13, i en la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, títol IV, article 42.
- I Pla Director de Discapacitat de la UV (2001).
- II Pla director de Discapacitat de la UV (2004).