

I PLA DE DIVERSITATS
DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
2024_2027



diversitats

diversitats

© Del text i d'aquesta edició, Universitat de València, 2024

Disseny, maquetació i collages:

Ángeles Sánchez Robledo (a_menudo_soy_esponjosa)

Impremta: IMAG Impressions

DOI: 10.7203/10550.100112

Dipòsit legal: V-3074-2024

UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

Vicerektorat d'Igualtat,
Diversitat i Polítiques inclusives



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicipresidència i Conselleria
d'Igualtat i Polítiques Inclusives

01

PREÀMBUL

Pàg. 6

02

PRESENTACIÓ

Pàg. 8

03

INTRODUCCIÓ

Pàg. 10

04

MARC DE REFERÈNCIA

Pàg. 14

05

PRINCIPIS ORIENTADORS

Pàg. 22

06

LÍNIES D'ACTUACIÓ

Pàg. 26

07

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Pàg. 88

ANNEX

PROCÉS PARTICIPATIU

Pàg. 92

01

PREÀMBUL

La nostra és una societat diversa i plural que ha avançat al llarg dels darrers anys en el reconeixement de la igualtat efectiva de drets per a totes i tots.

La Universitat de València, com a universitat pública, és un reflex de la societat i, alhora, s'ha caracteritzat al llarg dels seus més de cinc segles d'història per contribuir a l'avanç de la societat valenciana des de les aportacions de les idees i els progressos científics capdavaners al món.

Com a universitat pública ha estat precursora, també, de la incorporació de la dona al món dels estudis i de la seua integració en el mercat de treball al llarg del passat segle XX.

Per això, la nostra universitat, que situa les persones al cor de la institució, per continuar en aquesta sendera d'igualtat efectiva entre totes les persones, impulsa el seu primer Pla de *diversitats*.

Un pla que parteix dels principis orientadors de la igualtat i la no-discriminació, la perspectiva interseccional i la prevenció i lluita contra les violències discriminatòries.

Articulat en 43 accions incloses en 5 línies de treball, l'horitzó de desplegament del pla és de 4 anys.

És aquest el moment d'agrair el treball de totes les persones que han fet possible aquest treball, i també de totes les persones que integren la Comissió de *diversitats* i el Consell Assessor LGTBIQ+.

Només des d'una societat millor formada i informada podem contribuir a fer realitat una societat de persones iguals, sense discriminacions.

Per això, hem de continuar amb les polítiques de sensibilització i visibilització, d'atenció i acompanyament, per tal de construir un món millor on totes i tots som persones iguals en drets efectius dins de la diversitat de la nostra societat.

Mavi Mestre.

Rectora de la Universitat de València

02

PRESENTACIÓ

Aquest Pla es planteja com a objectiu essencial 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, model de família, identitat o expressió de gènere, desenvolupament sexual u orientació afectivosexual.

Aquest document 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. Des d'ací volem agrair el compromís de totes aquelles persones que han participat de la seua elaboració i impuls, especialment a Elena Martínez, ruth m. mestre i Helena Raussell, entre altres.

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, 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 permeti transformar la universitat en un espai d'igualtat i lliure de violències.

Sylvia Martínez Gallego.

Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives



03

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, 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 justícia social i 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, mitjançant diferents serveis que treballen eixos específics de desigualtat (com el gènere, l'orientació sexual o la discapacitat):

- 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 s'impulsen en el moment de la redacció d'aquest Pla des d'un mateix vicerektorat, el Vicerektorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives, creat el 2022.

LES POLÍTIQUES DE DIVERSITAT

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

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 antiracista, bell hooks. Actualment es tracta d'una iniciativa que s'impulsa des de la mateixa Unitat d'Igualtat.

El projecte es va engegar l'any 2017 fruit d'un conveni de col·laboració entre la UV i la Generalitat Valenciana 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, establia 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 diagnosi 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 hijab², 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 tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i del personal docent i investigador (PDI)³.

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

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

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 grups de treball i es va iniciar el procés participatiu per a elaborar aquest Pla (per a ampliar, 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.

Al llarg del curs acadèmic 2021/2022 es va encetar el procés d'elaboració d'aquest Pla i en abril de 2022 es va crear el nou Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives, i el nou equip va revisar el document per adaptar-lo a les noves directrius i reorganització de les polítiques universitàries. A partir de setembre de 2022 la iniciativa *diversitats* s'integra funcionalment dins l'estructura orgànica de la Unitat d'Igualtat de la UV.

A novembre del mateix any es va crear, per mandat de la rectora, el Consell Assessor d'iniciatives estudiantils en matèria LGTBIQ+ de la UV, que es reunirà periòdicament per a configurar activitats, iniciatives i campanyes dirigides a l'estudiantat.

04

MARC DE REFERÈNCIA

El desenvolupament de les polítiques de diversitat, d'igualtat de gènere i d'atenció a la discapacitat 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 sexual.

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, ètnicocultural 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 discriminació.

- Decenni Internacional dels Afrodescendants (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 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 Ètnicocultural. Entre les seues funcions hi ha el desenvolupament de normatives com la futura llei de les persones LGTBI. 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).

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari. Dins del Ministeri de Drets Socials, Consum i Agenda 2030, existeix una Direcció General de Diversitat Familiar i Servicis Socials, a qui correspon la protecció i promoció de les famílies i la seua diversitat, així com la prevenció de les situacions de necessitat en què poden incórrer.
- El Consell de Ministres va aprovar al febrer de 2024 el projecte de Llei de Famílies que té com a objectius reconèixer les diferents situacions familiars que existeixen a Espanya, millorar la protecció social de les famílies i garantir el dret a conciliar la vida familiar amb la laboral.

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).
- En octubre de 2022, el Ple del Consell de la Generalitat Valenciana va aprovar l'avantprojecte de la Llei de diversitat familiar i suport a les famílies, que garanteix l'accés de totes les realitats familiars a una sèrie de drets en diversos àmbits i reconeix la diversitat de les famílies com un espai clau de socialització i convivència.
- Estratègia Valenciana per a la Igualtat i la Inclusió del Poble Gitano (2018-2023).

ÀMBIT LOCAL

- Pla DIVERSITAS. Pla municipal per a la diversitat sexual i de gènere de València (2022).
- Pla COMVA. Pla de Convivència Municipal contra la Discriminació i l'Odi a la ciutat de València (2022).



05

PRINCIPIS ORIENTADORS

El I Pla de *diversitats* pretén constituir-se com un marc d'acció per a l'activitat que cal desplegar a la Universitat de València en matèria de diversitat en els pròxims anys.

Amb aquest Pla es pretén contribuir a la disminució de les desigualtats per raó d'origen racial o ètnic, de religió, de model de família, 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 una segona fase, i després de realitzar un estudi-diagnòstic de la realitat del PTGAS i PDI, s'aborde específicament la qüestió de la diversitat en la universitat com a lloc de treball i es desenvolupe en profunditat una línia específica d'impuls a la docència i recerca.¹

Un altre tret distintiu d'aquest Pla és l'aposta que s'hi fa per **la participació**. En la seua elaboració hi han 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 supervisió de la Comissió de *diversitats*. 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.

1. Si es vol 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/>).

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, de model de família, 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, el gènere o el model de família. La relació entre les diferents formes de desigualtat no s'ha d'entendre com una addició, sinó com una combinació que dona lloc a identitats específiques.
- **Prevenció i lluita contra les violències discriminatòries**. 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.



06

LÍNIES D'ACTUACIÓ

Amb una vigència de quatre anys (2024-2027) i 43 accions a desenvolupar, aquest Pla es planteja com a objectiu primordial garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones que formen part de la comunitat universitària.

LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS

EIX 1. SENSIBILITZACIÓ

EIX 2. VISIBILITZACIÓ

EIX 3. FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

ACCIONS: 11

LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA

EIX 1. ATENCIÓ I ACOMPANYAMENT

EIX 2. EINES ANTIDISCRIMINATÒRIES

EIX 3. DIAGNÒSTIC

ACCIONS: 9

LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA

EIX 1. DOCÈNCIA

EIX 2. RECERCA

ACCIONS: 6

LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT

EIX 1. PARTICIPACIÓ

EIX 2. TREBALL EN XARXA

EIX 3. SOCIETAT

ACCIONS: 10

LÍNIA 5. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT

EIX 1. CONSOLIDACIÓ DEL SERVEI

EIX 2. COORDINACIÓ I TRANSVERSALITAT

ACCIONS: 7

TOTAL ACCIONS: 43

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.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Eix 1. Sensibilització:

Sensibilitzar la comunitat universitària en matèria de diversitat.

Eix 2. Visibilització:

Visibilitzar la diversitat al si de la comunitat universitària.

Eix 3. Formació i capacitació:

- Formar el PDI i PTGAS en matèria d'igualtat en la diversitat a fi que evidencien la importància d'aquest tema en el seu quefer diari.
- Formar l'estudiantat en matèria d'igualtat i no-discriminació.

EIX 1. SENSIBILITZACIÓ _____

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i Sedi.

EVIDÈNCIES:

- Programa d'activitats de Benvinguda.
- Documentació generada de la coordinació amb els serveis i centres implicats (correus electrònics, proposta d'activitats, etc.).
- Material de difusió del servei i recursos (paquet informatiu, vegeu acció 2.2.2).

INDICADORS:

- Nombre d'activitats socioculturals organitzades.
- Nombre de paquets informatius lliurats.
- Valoració de la utilitat percebuda del paquet informatiu per part de l'estudiantat.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Programació d'activitats.
- Memòria anual d'activitats.
- Notes de premsa, fotografies, cartelleria, aplicacions i qualsevol altre tipus de material de difusió per a xarxes socials, OPIS, etc.

INDICADORS:

- 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.
- Grau de coneixement de la comunitat universitària de la celebració d'aquestes dates i de les activitats promogudes per *diversitats*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

1.1.3. Crear la “Setmana de la diversitat” amb activitats socioculturals relacionades amb la diversitat dirigides especialment a l'estudiantat.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Programació d'activitats.
- Memòria anual d'activitats.
- Notes de premsa, fotografies, cartelleria, aplicacions i qualsevol altre tipus de material de difusió per a xarxes socials, OPIS, etc.

INDICADORS:

- 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.
- Grau de coneixement de la “Setmana de la diversitat” per part de la comunitat universitària.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3, 4.

1.1.4. Convocar ajudes, 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: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Documentació generada per la convocatòria d'ajudes anual (bases, informes, correus electrònics, etc.).
- Resolució de les bases de la convocatòria d'ajudes anual.
- Resolució dels projectes seleccionats en la convocatòria d'ajudes anual.
- Projectes i activitats realitzades en el marc de la convocatòria d'ajudes anual.

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

EIX 2. VISIBILITZACIÓ

1.2.1. Impulsar l'edició d'un calendari universitari amb dates rellevants en matèria d'igualtat, diversitat i polítiques inclusives i informació dels serveis universitaris que treballen en aquest àmbit.

AGENT RESPONSABLE: VR amb competències en matèria de diversitat, Unitat Web i Màrqueting (UWM) i UVComunicació.

EVIDÈNCIES:

- 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.

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3, 4.

1.2.2. Nomenar nous 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: *diversitats*, UWM i UVComunicació.

EVIDÈNCIES:

- Espais nomenats.
- 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.

INDICADORS:

- Nombre d'espais nomenats.
- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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.

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 3.

EIX 3. FORMACIÓ I CAPACITACIÓ _____

1.3.1. Dissenyar i implementar amb el Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa (SPFIE) un pla de formació per al personal a fi de fer efectiva la igualtat que promou aquest pla.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i SPFIE.

EVIDÈNCIES:

- 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 SPFIE.

INDICADORS:

- Nombre de correus electrònics intercanviats.
- Nombre de reunions.
- Nombre d'hores de formació anuals en matèria de diversitat.
- Nombre de PDI i PTGAS assistents als cursos en matèria de diversitat.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2.

1.3.2. Incloure un curs específic en matèria de diversitat per a PTGAS/PDI en totes les convocatòries del Pla de Formació Contínua del SFPIE.

AGENT RESPONSABLE: VR amb competències en matèria de diversitat i SFPIE.

EVIDÈNCIES:

- Pla de Formació Contínua del SFPIE.
- Curs específic en matèria de diversitat per a PTGAS/PDI en el Pla de Formació Contínua.
- Correus intercanviats entre els diferents serveis responsables.

INDICADORS:

- Nombre de participants en el curs.
- Llista d'espera en la inscripció del curs.
- Valoració dels participants.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3, 4.

1.3.3. Incloure els continguts de la diversitat en els diferents programes formatius del Sedi.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i Sedi.

EVIDÈNCIES:

- Programa, tipologia i continguts de les activitats formatives (Entreiguals, Formació de Representants, Programa de Voluntariat, entre altres).

INDICADORS:

- Nombre de participants per activitat.
- Nombre d'hores d'activitats formatives en matèria de diversitat dins l'oferta formativa del Sedi.
- Valoració per part de l'estudiantat de la formació rebuda en matèria de diversitat.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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 multicolor.

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

SÍNTESI LÍNIA 1. UNIVERSITAT INCLUSIVA, CAMPUS INCLUSIUS

Eix 1: Sensibilització

1.1.1. _____

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

1.1.2. _____

Consolidar la celebració de dates rellevants (Dia del Poble Gitano, Mes de l'Orgull, Octubre trans, Dia de les famílies, 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 ajudes, 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 polítiques inclusives i informació dels serveis universitaris que treballen en aquest àmbit.

1.2.2. _____

Nomenar nous 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 duguin a terme accions inclusives destacables als campus.

Eix 3: Formació i capacitat

1.3.1. _____

Dissenyar i implementar amb el Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa (SPFIE) un pla de formació per al personal a fi de fer efectiva la igualtat que promou aquest pla.

1.3.2. _____

Incloure un curs específic en matèria de diversitat per a PTGAS/PDI en totes les convocatòries del Pla de Formació Contínua del SPFIE.

1.3.3. _____

Incloure 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.

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, de model de família, 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.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Eix 1. Atenció i acompanyament

- 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.

Eix 2. Eines antidiscriminatòries

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

Eix 3. Diagnòstic

- 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.

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.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Registre de les sol·licituds de canvi de nom i intervencions realitzades.
- Registre de les consultes, atencions i acompanyament.
- Documentació generada de les atencions, acompanyament i seguiment (informes, correus electrònics, fitxes, etc.).

INDICADORS:

- 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.
- Valoració de les persones ateses.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

2.1.2. Donar un servei específic d'acollida, acompanyament i seguiment de les trajectòries acadèmiques de l'estudiantat, especialment de l'estudiantat estranger extracomunitari.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*, Servei d'estudiants, Servei de Relacions Internacionals, Sedi i delegada de la Rectora per a Trajectòries Acadèmiques.

EVIDÈNCIES:

- Servei específic d'acollida, acompanyament i seguiment de l'estudiantat estranger extracomunitari.
- Documentació d'informació i difusió d'aquest servei.
- Registre 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.

INDICADORS:

- Nombre de persones ateses.
 - Nombre de consultes rebudes.
 - Nombre d'hores d'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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*, en col·laboració amb Sedi i Servei de Biblioteques.

EVIDÈNCIES:

- Bàners informatius a la web del Servei de Biblioteques.
- Cartells informatius a la web del Servei de Biblioteques.
- Registre d'espais físics habilitats a les biblioteques.
- Registre de persones ateses i tipologia de les consultes.
- Documentació generada de les consultes (informes, correus electrònics, etc.).

INDICADORS:

- 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.
- Valoració de les atencions.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

2.1.4. Estudiar la creació de la figura de coordinador en diversitat.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i centres universitaris.

EVIDÈNCIES:

- Llista de les persones coordinadores.
- Registre d'atencions i consultes rebudes.

INDICADORS:

- Grau de coneixement de la figura de coordinador en diversitat entre la comunitat universitària.
- Nombre d'atencions i consultes rebudes.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3, 4.

EIX 2. EINES ANTIDISCRIMINATÒRIES

2.2.1. Implementar els protocols i informar el personal de centres i serveis en el procediment de canvi de nom o davant de situacions de discriminació.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*, centres i serveis implicats segons el cas (SIUV, Sindicatura de Greuges, etc.).

EVIDÈNCIES:

- 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.).

INDICADORS:

- Nombre de consultes, atencions i acompanyaments.
- Nombre de reunions amb altres serveis.
- Nombre d'actuacions desenvolupades.
- Valoració del personal dels centres i serveis implicats.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i UWM.

EVIDÈNCIES:

- Document estratègic de la difusió del paquet informatiu.
- Materials del paquet informatiu.

INDICADORS:

- 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 informatiu per part de l'estudiantat.
- Valoració de la utilitat percebuda del paquet informatiu per part del personal.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2.

EIX 3. DIAGNÒSTIC _____

2.3.1. Estudiar la possibilitat d'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: *diversitats* i Servei d'Informàtica.

EVIDÈNCIES:

- Formularis i procediments administratius adaptats amb la casella de gènere no binari.

INDICADORS:

- Nombre de formularis i procediments administratius que incorporen la tercera casella.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 3, 4

2.3.2. Incentivar i estudiar la inclusió i accés de totes les persones als lavabos i vestidors als campus.

AGENT RESPONSABLE: VR amb competències en matèria de diversitat, Unitat Tècnica i Servei Tècnic i Manteniment.

EVIDÈNCIES:

- Concepció 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.).

INDICADORS:

- Nombre de lavabos i vestidors inclusius per campus.
- Valoració d'aquesta inclusió per part de la comunitat universitària.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Estudi-diagnòstic.

INDICADORS:

- Publicació de l'estudi.
- Nombre d'exemplars impresos, si és el cas.
- Nombre de persones que han participat en l'elaboració de l'estudi.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 4.

SÍNTESI LÍNIA 2. POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÒRIA

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 les trajectòries acadèmiques de l'estudiantat, especialment 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 la creació de la figura de coordinador en diversitat.

Eix 2: Eines antidiscriminatòries

2.2.1 _____

Implementar els protocols i informar el personal de centres i serveis en el procediment de canvi de nom o davant de situacions de discriminació.

2.2.2. _____

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

Eix 3: Diagnòstic

2.3.1. _____

Estudiar la possibilitat d'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).

2.3.2. _____

Incentivar i estudiar la inclusió i accés de totes les persones als lavabos i vestidors als campus.

2.3.3. _____

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

LÍNIA 3

DOCÈNCIA I RECERCA



OBJECTIU GENERAL:

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

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Eix 1: Docència

- 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 LGTBIfòbiques.

Eix 2. Recerca

- 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.

EIX 1. DOCÈNCIA _____

3.1.1. Impartir un mòdul de polítiques d'igualtat, diversitat i polítiques inclusives en la formació inicial del professorat novell (FIPU).

AGENT RESPONSABLE: VR amb competències en matèria de diversitat i SFPIE.

EVIDÈNCIES:

- Mòdul específic de polítiques d'igualtat, diversitat i polítiques inclusives de la FIPU.
- Programa del curs.

INDICADORS:

- Nombre de participants en el curs.
- Llista d'espera en la inscripció del curs.

Valoració dels participants.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos VR amb competències en matèria de diversitat i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

3.1.2. 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).

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i SFPIE.

EVIDÈNCIES:

- Llista de comprovació.
- Resolucions de les convocatòries d'ajudes per al desenvolupament de projectes d'innovació educativa de l'SFPIE.
- 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.

INDICADORS:

- Punts atribuïts en els criteris de valoració dels projectes respecte a la incorporació de la diversitat.
- 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 comprovació

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 3, 4.

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 comprovació (checklist).

AGENT RESPONSABLE: *diversitats* i Servei d'Investigació.

EVIDÈNCIES:

- Llista de comprovació.
- 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.

INDICADORS:

- Nombre d'ajudes a la recerca amb continguts que incorporen la diversitat per any.
- Nombre de descàrregues de la llista de comprovació.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 3, 4.

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.

AGENT RESPONSABLE: Servei d'Investigació.

EVIDÈNCIES:

- 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.

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: Servei de Biblioteques.

EVIDÈNCIES:

- Paraules clau en matèria de diversitat.
- Tesis doctorals en diversitat accessibles des de TROBES.
- Tesis doctorals en matèria de diversitat defensades a la UV.

INDICADORS:

- Nombre de tesis doctorals en matèria de diversitat defensades a la UV.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos UV.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2, 3, 4.

3.2.4. Convocar anualment els premis als millors Treballs Finals de Grau, Treballs Finals de Màster i tesis doctorals en matèria d'igualtat en la diversitat.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Premis atorgats.
- Registre de treballs presentats i premiats.

INDICADORS:

- Nombre de treballs presentats.
- Grau de coneixement d'aquesta convocatòria per part de la comunitat universitària.
- Valoració de les persones premiades.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

SÍNTESI LÍNIA 3. DOCÈNCIA I RECERCA

Eix 1: Docència

3.1.1. _____

Impartir un mòdul de polítiques d'igualtat, diversitat i polítiques inclusives 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 comprovació (checklist).

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 comprovació (checklist).

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.

3.2.4 _____

Convocar anualment els premis als millors Treballs Finals de Grau, Treballs Finals de Màster i tesis doctorals en matèria d'igualtat en la diversitat.



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.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Eix 1: Participació

- 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 ètnicocultural.
- 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.

Eix 2: Treball en xarxa

- Continuar el lideratge i treball en xarxa amb altres universitats públiques.
- Impulsar nous projectes en col·laboració amb altres institucions.

Eix 3: Societat

- Visibilitzar la Universitat com un espai inclusiu de la diversitat i establir actuacions de coordinació amb els centres d'accés.
- Oferir informació als membres de la comunitat universitària que realitzen pràctiques externes o participen en programes de mobilitat perquè coneguen i puguin 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.

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.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*, Delegació d'Estudiants i Sedi

EVIDÈNCIES:

- 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 col·lectius d'estudiants (correus electrònics, missatges de WhatsApp, etc.).
- 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.

INDICADORS:

- 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 aquest àmbit amb el suport de *diversitats*.
- Valoració de l'assessorament i l'acompanyament per part de l'estudiantat.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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.

INDICADORS:

- Nombre de persones subscrites.
- Percentatge de noves altes per any.
- Perfil de les persones subscrites (estudiantat, PTGAS, 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

1. El Club d'Amics i Amigues de *diversitats* és una llista de difusió que es gestiona des de *diversitats*, en què s'informa periòdicament de les activitats que s'organitzen a membres de la comunitat universitària que tenen interès i treballen en temes de diversitat en l'àmbit universitari. Si vols formar part, pots escriure a diversitats@uv.es.

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.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Registre de les comissions o grups de treball.
- 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*.
- 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.

INDICADORS:

- Nombre de comissions o grups de treball.
- Paper que desenvolupa *diversitats* en cada comissió o grup de treball.
- 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*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

4.2.2. Treballar en xarxa amb altres universitats públiques, a través de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) i la Xarxa d'Universitats Públiques Valencianes per la Igualtat i les Diversitats, participant en les reunions i en l'organització d'activitats conjuntes.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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*.
- 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.

INDICADORS:

- Nombre de xarxes de què forma part *diversitats*.
- Rol 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*.
- 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*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

4.2.3. Continuar el treball de col·laboració i participació en projectes i convocatòries externes de finançament, com el projecte FORTHEM, entre altres.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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.

INDICADORS:

- Nombre i tipologia de projectes i convocatòries en què participa *diversitats*.
- Rol 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*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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 actes, reunions o sessions de treball amb altres entitats o institucions (convocatòries, ordre del dia, actes, correus electrònics, protocols, etc.).

INDICADORS:

- 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 d'actes amb noves institucions i entitats
- Nombre de reunions amb noves institucions i entitats.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

EIX 3. SOCIETAT _____

4.3.1. Estudiar conjuntament i treballar en xarxa com incentivar l'accés de grups infrarepresentats a la universitat.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*, Sedi, Delegació de la Rectora per a Trajectòries Acadèmiques i Delegació de la Rectora per al Pla d'Incorporació a la UV.

EVIDÈNCIES:

- Comissions o reunions de treball, i documentació generada.
- Activitats d'informació i difusió del servei i dels recursos.
- Programa de les jornades.
- Continguts de les sessions informatives.
- Programa de les visites guiades.
- Informació en l'Agenda universitària.
- Informació en la 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.

INDICADORS:

- Nombre de comissions o reunions de treball.
- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*, ADEIT, Servei de Relacions Internacionals i Servei de Recursos Humans.

EVIDÈNCIES:

- 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.).
- Material de difusió del servei i dels recursos (paquet informatiu, vegeu acció 2.2.2).

INDICADORS:

- Nombre de reunions.
- Nombre de paquets informatius lliurats.
- Valoració de la utilitat percebuda del paquet per part dels membres de la comunitat universitària.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis i UV

TEMPORALITZACIÓ: Any 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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.).

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4

4.3.4. Difondre i col·laborar en l'organització d'activitats d'associacions i entitats d'àmbit local que treballen en l'àmbit de la diversitat amb les quals s'haja establert un conveni de col·laboració que estiguen dirigides especialment a públic universitari.

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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.

INDICADORS:

- 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*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4

SÍNTESI LÍNIA 4. PARTICIPACIÓ, TREBALL EN XARXA I SOCIETAT

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*.

Eix 2: Treball en xarxa

4.2.1. _____

Consolidar el treball en xarxa amb institucions públiques d'àmbit autònom a través de la participació en comissions o grups de treball.

4.2.2. _____

Treballar en xarxa amb altres universitats públiques, a través de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) i la Xarxa d'Universitats Públiques Valencianes per la Igualtat i les Diversitats, participant en les reunions i en 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 projecte FORTHEM, entre altres.

4.2.4. _____

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

Eix 3: Societat

4.3.1. _____

Estudiar conjuntament i treballar en xarxa com incentivar l'accés de grups infrarepresentats a la universitat.

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. _____

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

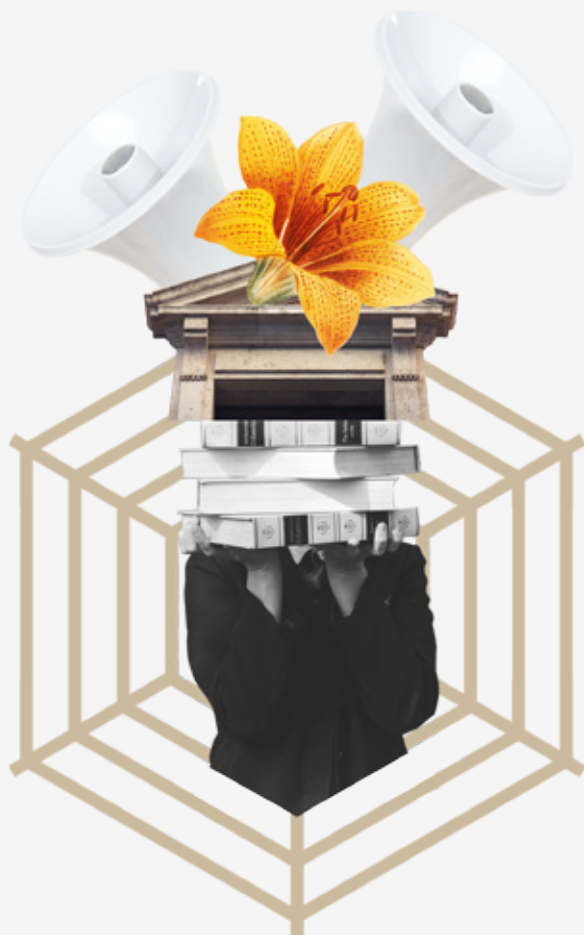
4.3.4. _____

Difondre i col·laborar en l'organització d'activitats d'associacions i entitats d'àmbit local que treballen en l'àmbit de la diversitat i amb les quals s'haja establert un conveni de col·laboració dirigides especialment a públic universitari.



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, model de família, identitat o expressió de gènere, desenvolupament sexual o orientació sexual.
- Consolidar i avançar en el compromís de la Universitat de València amb la diversitat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

Eix 1. Consolidació del servei

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

Eix 2. Coordinació i transversalitat

- Establir els mecanismes de coordinació amb altres actors universitaris com ara serveis, centres, 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.

EIX 1. CONSOLIDACIÓ DEL SERVEI _____

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Document de la Carta de Serveis.
- 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.

INDICADORS:

- Nombre de serveis informats.
- Nombre de centres informats.
- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 2.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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*.

INDICADORS:

- Nombre d'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.
- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Actes de les reunions en què participe el personal adscrit a *diversitats*.
- Convocatòries, ordres del dia i correus intercanviats entre els diferents serveis.

INDICADORS:

- 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.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4

EIX 2. COORDINACIÓ I TRANSVERSALITAT _____

5.2.1. 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: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Documentació de l'organització i resultats de les sessions de treball (ordres del dia, actes, correus electrònics de citació, etc.).

INDICADORS:

- 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*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- Documentació de l'organització i resultats de les sessions de treball (ordres del dia, actes, correus electrònics de citació, etc.).

INDICADORS:

- 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*.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

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

AGENT RESPONSABLE: VR amb competències en matèria de diversitat.

EVIDÈNCIES:

- 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.
- Reportatge de les activitats (fotografies, notícies, etc.).

INDICADORS:

- Nombre de reunions anuals.
- Nombre de projectes i activitats realitzades conjuntament entre els diferents serveis del VR amb competències en matèria de diversitat.
- Nombre de projectes i activitats realitzades conjuntament entre altres àrees o serveis universitaris.
- Valoració de l'impacte del treball interseccional i de les activitats desenvolupades pels altres serveis.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos VR amb competències en matèria de diversitat.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

5.2.4. 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: *diversitats*.

EVIDÈNCIES:

- 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.).

INDICADORS:

- Publicació de la memòria anual d'activitats.
- Nombre d'accions acomplides per any.
- Percentatge de compliment de les accions.

DOTACIÓ ECONÒMICA: Recursos propis.

TEMPORALITZACIÓ: Any 1, 2, 3, 4.

SÍNTESI LÍNIA 5.

COMPROMÍS INSTITUCIONAL I TRANSVERSALITAT

Eix 1: Consolidació del servei

5.1.1. _____

Redactar la carta dels serveis prestats a la comunitat universitària.

5.1.2. _____

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

5.1.3. _____

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

Eix 2: Coordinació i transversalitat

5.2.1. _____

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

5.2.2. _____

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

5.2.3. _____

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

5.2.4. _____

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

07

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

**L'avaluació permet
mesurar l'efectivitat de la
intervenció realitzada amb
la implementació del pla.**

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 i 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 anual de les accions descrites en el document que es presenta i una avaluació al finalitzar el termini de vigència de quatre anys del Pla per a conèixer el seu impacte (2024-2027).

ACTORS QUE INTERVENEN EN EL PROCÉS

En el monitoratge i l'avaluació del Pla hauran 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 UV, 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*.

- Consell Assessor d'iniciatives estudiantils en matèria LGT-BIQ+ de la UV, que té com a missió aconseguir una universitat més igualitària i inclusiva mitjançant la realització de diverses activitats, afavorint el diàleg entre l'estudiantat i el Consell de Direcció.
- Col·lectius d'estudiants universitaris que treballen i promouen activitats en matèria de diversitat afectivosexual, de gènere, familiar, ètnicocultural i religiosa.

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 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 encara no s’ha posat en marxa en el moment analitzat, l’execució de la qual, però, es preveu dins el període de vigència del pla. Grau d’acompliment: 0
- L'acció **“iniciada”** és aquella que ja ha començat, però que encara no ha acabat. Grau d’acompliment: 1
- Per acció **“acabada”** s’entén aquella que s’ha desenvolupat correctament i es considera tancada. Grau d’acompliment: 2

AVALUACIÓ DEL PLA

L’avaluació s’elaborarà a l’acabament de la vigència 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* i el Consell Assessor d’iniciatives estudiantils en matèria LGTBIQ+ de la UV.

ANNEX

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 participatiu i consensuat amb els diferents actors que intervenen en l'escenari universitari (PDI, PTGAS i estudiantat).

La finalitat d'aquest procés participatiu ha estat triple: recollir les propostes del PDI, PTGAS 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 polítiques institucionals.

El procés participatiu es va iniciar l'1 de març de 2021 amb una sessió de presentació institucional del procés en línia i va acabar amb la inclusió de les modificacions escaients després de l'exposició pública de l'esborrany del I Pla de *diversitats*.

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.

- Després de la presentació, es distribuïa les persones participants en tres grups: PTGAS, 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 PTGAS i PDI i un altre format per a l'estudiantat.
- Per últim, 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 PTGAS, 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, la seua participació i el seu funcionament.

DIFUSIÓ

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 al Club d'Amics i Amigues de *diversitats*.

REUNIÓ INFORMATIVA A REPRESENTANTS ESTUDIANTILS

En paral·lel al procés participatiu, el 21 d'abril de 2021 es va realitzar una sessió informativa en línia específica per a representants estudiantils amb l'objectiu d'informar-los del procediment i en què van participar el Delegat de la Rectora per a Estudiants, Manuel González, la professora Yaiza Pérez, encarregada de liderar el procés participatiu, i Sela Andreu, tècnica de *diversitats*.

EXPOSICIÓ PÚBLICA

El període d'exposició pública del Pla va ser del 2 al 14 de febrer de 2022, durant el qual es van poder fer al·legacions a partir del formulari que es va compartir al web de *diversitats*. En el període assenyalat es van rebre moltes felicitacions i una única al·legació per part d'Alicia Villar, Delegada de la Rectora per a Trajectòries Acadèmiques, i Ferranda Martí, cap del Sedi (com a membre de la Comissió de *diversitats*), referent a les accions 2.1.2 i 4.3.1 amb la petició de mencionar explícitament la referència a les trajectòries acadèmiques de l'estudiantat, que es va incorporar a la redacció.

JORNADA DE DEVOLUCIÓ

El Pla es va presentar per primera vegada a la Comissió de *diversitats* el 17 de febrer de 2022 en una sessió online a través de Blackboard Collaborate. A la reunió es va presentar el procés participatiu per a l'elaboració del pla i les al·legacions rebudes en el període d'exposició pública, així com les principals línies d'actuació i accions del pla. Tot seguit, va tindre lloc la jornada de devolució al públic general, en què es van presentar les principals línies i accions del pla i l'estratègia seguida a l'hora de prioritzar les accions que van sorgir del procés participatiu.

REVISIÓ DEL PLA

Arran les eleccions de març de 2022, el nou equip va revisar el document per adaptar-lo a les noves directrius i reorganització de les polítiques universitàries i al llarg del primer semestre del curs acadèmic 2022-2023 es va renegociar el nou text amb degans i deganes així com amb representants d'estudiants.

El 14 de març de 2023 es va presentar la nova redacció als membres del Consell Assessor d'iniciatives estudiantils en matèria LGTBIQ+ de la UV, així com a la Comissió de *diversitats* que es va reunir a l'efecte el 5 de maig de 2023.

El nou text es va exposar de nou a la comunitat universitària del 5 al 14 d'octubre de 2023 i es van rebre dos al·legacions, per part de Domingo Salazar, investigador del departament de Prehistòria, Arqueologia i Historia Antiga de la UV, i Amparo Mañés, PTGAS de l'Escola Tècnica Superior de la UV. Aquestes esmenes es van traslladar a la Comissió de *diversitats*, reunida a l'efecte el 12 d'abril de 2024, que va estudiar i incorporar les propostes acordades.

APROVACIÓ DEL PLA

El Pla va ser aprovat definitivament en la reunió del 12 d'abril de 2024 de la Comissió de *diversitats*, que va donar el vistiplau a l'última versió del document i el va traslladar per al seu debat i aprovació al Consell de Govern.

El Pla va ser aprovat en la reunió del Consell de Govern del 28 de maig de 2024 (ACGUV 155/2024). Amb la seua aprovació culmina un intens procés participatiu en què s'ha implicat tota la comunitat universitària.

www.uv.es/diversitats



VNIVERSITAT
D VALÈNCIA