

# I PLAN DE DIVERSIDADES



**del Colectivo de Estudiantes de Psicología**

**Fecha: 22/02/2023**

**Plan de diversidades**

*Colectivo de Estudiantes de Psicología*

Fecha: 22/02/2023



# I PLAN DE DIVERSIDADES

*Hoja de ruta hacia la igualdad efectiva y real de  
todas las diversidades en la comunidad universitaria  
española*

**Plan de diversidades**

*Colectivo de Estudiantes de Psicología*

Fecha: 22/02/2023



*“Porque habrá un día que no podremos más,*

*y entonces lo podremos todo”*

*Vicent Andrés Estellés*

**Plan de diversidades**

*Colectivo de Estudiantes de Psicología*

Fecha: 22/02/2023



**Coordinación:**

Coordinación General

Junta de Necesidades

Ex Línea de Trabajo de Psicología Queer y ex Línea de Trabajo de PsicoQueer y diversidades

Ex Subgrupo de trabajo del Plan de diversidades

Departamento de Igualdad y Diversidades

**Con el apoyo de:**

*Los datos de Xarxa Vives d'Universitats*

***Aprobado en Sesión Plenaria por los Asociados del COLECTIVO DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA, CEP-PIE (Colectivo de Estudiantes de Psicología, Col·lectiu d'Estudiants de Psicologia, Colectivo de Estudantes de Psicología, Psikologiako Ikasleen Elkargoa) el 22 de febrero de 2023.***

<b>1. PREÁMBULO</b>	<b>6</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
<b>4. MARCO NORMATIVO Y LEGISLATIVO</b>	<b>10</b>
Ámbito internacional	10
Ámbito europeo	10
Ámbito nacional	11
Ámbito universitario	12
<b>5. OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE DIVERSIDADES</b>	<b>12</b>
Objetivos del plan	12
Metodología y proceso de elaboración del plan	13
<b>6. PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>14</b>
LÍNEA 1. UN CEP-PIE INCLUSIVO	14
EJE 1. ADAPTACIÓN DE LA ENTIDAD	15
EJE 2. FORMACIÓN	17
EJE 3. EVENTOS DEL COLECTIVO	17
LÍNEA 2. ALIANZAS	19
EJE 4. ÁMBITO NACIONAL	19
EJE 5. ÁMBITO INTERNACIONAL	19
LÍNEA 3. LAS DIVERSIDADES DEL ESTUDIANTADO	20
EJE 6. ACCIONES DE IMPACTO EXTERNO	20
<b>8. DISPOSICIONES ADICIONALES</b>	<b>21</b>

**Plan de diversidades**

*Colectivo de Estudiantes de Psicología*

Fecha: 22/02/2023



<b>9. DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA</b>	<b>22</b>
<b>10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>23</b>

## 1. PREÁMBULO

El **Colectivo de Estudiantes de Psicología, CEP-PIE** (*Colectivo de Estudiantes de Psicología, Col·lectiu d'Estudiants de Psicologia, Colectivo de Estudantes de Psicologia, Psikologiako Ikasleen Elkargoa*) presenta su **I Plan de diversidades**. Tiene vigencia de tres años (2023-2026), 3 líneas de actuación con 6 ejes.

Somos conscientes del momento de cambio social que están viviendo nuestras universidades, nuestro país y el mundo. La imposibilidad de permanecer ajenos a estas realidades nos insta a proponer esta herramienta, con la que este colectivo se reconoce como figura de cambio social y continúa apostando por la reducción de las desigualdades y la promoción de las diversidades, con el ojo puesto en alcanzar la igualdad efectiva y real.

Sin dejar a nadie atrás, con especial atención en los cruces y los márgenes, hemos elaborado un plan esencial para el empoderamiento de todas las personas que conforman la asociación y todo el estudiantado que atraviesa las voces de nuestras y nuestros representantes. La universidad que queremos está a nuestro alcance, a través de los objetivos ambiciosos, pero concretos y realistas, que han sido presentados de forma parametrizada y evaluable con sistemas de seguimiento, con el máximo cariño de todas las personas que han trabajado en la iniciativa.

Confiamos en el compromiso de la representación estudiantil y de toda la comunidad universitaria para hacer de este plan pionero, un ejemplo a seguir.

## 2. INTRODUCCIÓN

La comunidad universitaria ha sido, es y será un espacio de acción y transformación social. Sea por el papel de las propias universidades como espacios de formación, implicadas en una enseñanza basada en imperativos de equidad y derechos humanos, o por el propio rol del estudiantado como motor de cambio. La acción de nuestras instituciones ha jugado un papel fundamental a lo largo de la

## Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: 22/02/2023



historia en los principales cambios sociales de las sucesivas épocas, incluyéndose aquí la era que nos encontramos viviendo.

La era de la conectividad y la globalización ha hecho tambalear las viejas tradiciones patriarcales a golpe de diversidad. Mientras tanto, las revoluciones sociales gritan 'basta' a las políticas *post mortem* y a los dispositivos biopolíticos que instan a la normatividad de los cuerpos. El estudiantado encabeza la revolución y nosotras, como sus representantes estatales, debemos dar un paso al frente y responder a esta realidad que durante tantos años había permanecido ignorada, en los márgenes, reforzando las estrategias previstas para la promoción de las diversidades<sup>1</sup>.

A pesar del éxito y la visibilidad creada por las asambleas, colectivos y movimientos de barrio, que han elevado el feminismo interseccional a lo *mainstream*, *mass media* y la agenda pública, en la universidad y en concreto en la representación estudiantil siguen quedando muchos temas en el tintero que tratar. ¿Están llegando todas las personas a la representación estudiantil y a nuestra entidad? ¿Cómo podemos garantizar espacios igualitarios, libres de prejuicios y accesibles a todas las personas? ¿Son todas las diversidades promovidas por igual? ¿Estamos pecando de clasistas, al basar casi plenamente nuestra actuación por la igualdad y la diversidad en posicionamientos? ¿Qué ejercicios debe adoptar nuestra entidad y qué alianzas ha de formalizar para combatir estas discriminaciones? ¿Nuestros eventos están concebidos para ser inclusivos con todas las personas? ¿La perspectiva de género está presente en nuestras actuaciones? ¿Estamos haciendo todo lo posible desde la institución para asumir las diversidades de nuestro estudiantado?

El CEP-PIE ha trabajado históricamente en materia de igualdad de género y diversidad afectivo-sexual a través de comunicados y posicionamientos, realizados por grupos interesados en Líneas de Trabajo, Proyectos y, antes del 2019, en Comisiones. Sin embargo, ¿es similar el esfuerzo dedicado a la denuncia del androcentrismo, racismo, colorismo, eurocentrismo, clasismo, capacitismo, elitismo, edadismo, la

---

<sup>1</sup> *diversidades* se escribe en minúscula y en plural, en honor a la autora afrofeminista *Bell Hooks*, a raíz de su reciente fallecimiento, a finales del año pasado, durante la redacción de este plan.



discriminación por la lengua, el atractivo físico y/o peso, el estado de fertilidad y/o seroprevalencia, o la religión?

Además, el CEP-PIE es pionero en la representación sectorial en establecer una propia **#Agenda2030** en la que se contempla y se proponen medidas de actuación hacia la totalidad o mayoría de estas discriminaciones, en los **ODS 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer** y **ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países**, principalmente.

Así mismo, a fechas de redacción de este Plan se están elaborando otras iniciativas complementarias a esta línea de actuación. Dado que el marco legislativo vigente no adopta el paradigma interseccional que persigue este plan, se considera que deben existir planes de acción conjuntos que afronten los cruces de las diversidades y que den respuesta a las realidades que viven, apercibiéndoles de forma holística, en sus realidades personales de sus historias de discriminación.

Este plan pretende derribar una por una todas las barreras que crean las desigualdades estructurales que sufren las minorías colectivas que permea a nuestra entidad y nuestro estudiantado. A pesar de que la perspectiva interseccional tiene un marco teórico muy rico basado en la sociología y la antropología, a nivel pragmático es complicado de ejecutar. Nos unimos a las iniciativas de las primeras universidades españolas en la implementación de un plan que planifique e implemente políticas que apuesten por la incorporación de todos los colectivos.

A pesar de las limitaciones intelectuales, económicas, temporales y de recursos que supone abordar este objetivo con la complejidad que necesita, esperamos hacer el mejor trabajo posible para hacer frente a este desafío a lo largo de las próximas páginas.

### **3. MARCO TEÓRICO**

El Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género de la Universidad de Sevilla realizó un manual de **“BUENAS PRÁCTICAS PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. De la teoría a la**

*práctica. Fase de diagnóstico*” (Arenas et al., 2022). Este manual se enfoca en la Gestión de la Diversidad dentro de las organizaciones en la era post COVID-19. En el análisis se hace una revisión mayoritaria de la diversidad con un enfoque de género, utilizando de referencia la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025 y la Agenda 2030 en los ODS 5 y 8, Igualdad de Género y Trabajo Decente y Desarrollo Económico respectivamente (pág. 9). Además de incidir en la perspectiva de género dentro de la desigualdad en las organizaciones, también se abordan otros colectivos minoritarios en el diagnóstico. De esta manera, se obtienen los siguientes datos:

1. En 2018, el porcentaje de mujeres en el mercado laboral aumentó en un 69%, a diferencia del 61% que había en el año 2000.
2. La población que se encuentra entre los 55 y 64 años ha crecido en un 48% en el mundo laboral.
3. Un 15% del sector del trabajo reporta una discapacidad o problema de dolor crónico.
4. Un 10% de los trabajadores proceden de países externos a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Esta cifra, de todas maneras, aumentaría si se añadieran los menores trabajadores que permanecen en el mundo laboral hasta los 34 años.
5. Las mujeres de ascendencia africana en Europa suelen ocupar, en un 91%, puestos para los que están sobrecualificadas, en contraposición a las caucásicas con un 48%.
6. En cuanto a la religión, la estadística indica que sólo el 1% de los Currículum Vitales de las personas Árabes que ponen una foto en el documento reciben una respuesta positiva en el trabajo, ocurriendo esto tanto en Europa como en Estados Unidos.
7. Las mujeres latinoamericanas cobran entre un 31%-47% menos que las mujeres caucásicas.
8. En el estudio del Proyecto Europeo ADIM (Pichardo et al., 2019), con un total de 24 organizaciones, las personas LGBTIQ+ reciben más acoso verbal que las no LGBTIQ+, tienen menos voluntad de hablar libremente de su realidad sexual y tienden más al ocultamiento.

- a. Las diferencias de apoyo laboral para la conciliación familiar entre los Colectivos LGBTIQ+ frente a las personas cisgénero heterosexuales es significativa, sufriendo problemas como el mobbing y la discriminación sistemática en cierto espacios.

El Foro Económico Mundial, tal como aparece en el manual *“BUENAS PRÁCTICAS PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. De la teoría a la práctica. Fase de diagnóstico”* (Arenas et al., 2022) antes citado, subraya que las empresas que invierten en diversidad e inclusión ganan entre un 25% a un 36% más gracias a la diversidad de aptitudes, motivaciones y talento que ello supone. Por eso mismo es necesario generar una serie de medidas específicas y adaptadas a la idiosincrasia de la organización para poder desarrollar un espacio inclusivo y competitivo, posicionándose en esta misión y siendo coherentes con su valor en sus relaciones externas y procedimientos internos. A razón de la dificultad que ello supone, es necesario reconocer la complejidad de la diversidad y hacer un diagnóstico de su manifestación.

#### **4. MARCO NORMATIVO Y LEGISLATIVO**

En el contexto de este plan conviene hacer una mención a las referencias de tipo legislativo más relevantes que regulan la materia de la diversidad afectivo-sexual, de género, familiar, etnicocultural y religiosa, siendo conveniente en algunos casos una breve introducción aclaratoria. Asimismo, estas referencias serán completadas con otros instrumentos que, a pesar de no ser jurídicos, también son de incumbencia en este área.

##### ***Ámbito internacional***

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. En esta, se amparan los derechos humanos fundamentales que deben protegerse y en los que se deben basar las políticas de Igualdad y otras materias de diversidades a nivel global.

- A raíz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, han existido diversas convenciones, principios y tratados en los que se busca la inclusión, reconocimiento y justicia de diferentes colectivos (por ejemplo, la *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial*, adoptada por Naciones Unidas en 1965; o los *Principios de Yogyakarta* [Indonesia, 2007], revisada en 2017).

### ***Ámbito europeo***

- A escala europea, la mayor parte del desarrollo legislativo y ejecutivo está ideado e implementado por el Consejo Europeo y sus Comisiones, que han desplegado toda una serie de medidas diferentes para el abordaje de las políticas inclusivas (directrices, recomendaciones, estudios, estrategias, etc.).
- Desde 1999, la Unión Europea dispone de competencias para actuar en casos de discriminación por motivos de orientación sexual. A raíz de aquello, ha adoptado leyes y medidas para ampliar la protección jurídica y social de las personas LGTBI, como la *Directiva 2000/78/CE*, que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por motivos de religión, creencias, edad, discapacidad y orientación sexual, que se ampliaría por la *2006/54/CE* a motivos de identidad de género.
- Las directrices europeas en materia de igualdad de trato y no-discriminación, como la *Directiva 2000/43/CE*, referente a la igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, o la *directriz 2012/29/UE*, por la cual se establecen unas normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.
- Programas, políticas y planes sectoriales que incorporan la interseccionalidad como principio vertebrador entre las estrategias por la “Unión de la Igualdad”, como la *Estrategia por la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2020)*, el *Plan de Acción de la Unión Europea contra el racismo (2020-2025)* o el *Marco Estratégico de la Unión Europea por la igualdad, inclusión y participación del pueblo gitano (2020-2030)*, entre otros.
- Recomendaciones del Consejo, como las recomendaciones del 12 de Marzo del 2021, sobre la igualdad, inclusión y la participación de la población gitana,

que establece la necesidad que sus estados miembros desarrollen marcos estratégicos nacionales para la inclusión social.

### ***Ámbito nacional***

- Ley 13/2005, del 1 de julio, por lo que se modifica el Código Civil en materia del derecho a contraer matrimonio.
- RD 1/2013, del 29 de noviembre, de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.
- Ley 3/2007, del 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Estrategia Integral contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas relacionadas de intolerancia (2011-2014).
- No hay ley estatal en materia de derechos LGTBI a fecha de la redacción de este documento, a pesar de la aprobación de un anteproyecto de ley en junio de 2021. Por ello, los derechos *dependen de las normativas autonómicas*.

### ***Ámbito universitario***

Se encuentra diversa legislación que hace constar la necesidad de protección del estudiantado de las desigualdades por diferentes motivos, además de la inclusión de valores como la igualdad en distintas cuestiones.

- Ley Orgánica de Universidades (LOU) del 2001, en su disposición vigesimocuarta regula aspectos sobre las personas con discapacidad.
- Anteproyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU).
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

## 5. OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE DIVERSIDADES

El biopoder existe allá donde haya relaciones. Dado que este es invisible (Foucault, 1991), para valorarlo deberemos fijarnos en las asimetrías de poder que existan de manera imprevista en nuestra organización, en la estructura de la entidad, su cultura y las relaciones informales y formales que afloran de la misma.

### *Objetivos del plan*

El objetivo general del Plan de diversidades es entender y promocionar las diversidades en nuestros representantes, Asociados y el estudiantado nacional de psicología. A su vez, la misma comprensión de la realidad del CEP-PIE y la aplicación del plan será seguido por una comisión específica para su seguimiento. En ella, se evaluarán aspectos pasados y presentes del plan para su progresiva mejoría. Consecuentemente, se presentan los siguientes objetivos específicos:

- Analizar y visibilizar las desigualdades que se puedan dar en la entidad. El documento en que se da espacio a este diagnóstico se presenta como anexo a este plan.
- Desarrollar estrategias y medidas de actuación en respuesta a este análisis y diseñar propuestas desde los cruces que apuesten por la igualdad efectiva y real de todas las personas.
- Sintetizar protocolos y normativas vigentes en ámbito internacional, nacional y universitario que puedan ser de relevancia para este análisis y el desarrollo de estrategias y medidas de actuación.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones propuestas, mediante los correspondientes indicadores.

### *Metodología y proceso de elaboración del plan*

- **Fase de revisión bibliográfica:** Tras los debates que se dieron durante la LVII Asamblea General Ordinaria del CEP-PIE organizada en València y las

posteriores reuniones del subgrupo de la Línea de Trabajo de PsicologíaQueer y posterior Línea de Trabajo de PsicoQueer y diversidades, se procedió a analizar el material del que las universidades asociadas a nuestra entidad disponían sobre los distintos estratos sociales susceptibles a la discriminación.

Posteriormente, ya avanzado el documento, se hizo un drástico cribado para sintetizar la información más relevante.

- **Fase de diagnóstico:** 40 personas, de las 82 que integraban nuestra organización al momento de difusión (entre el 7 y el 16 de Marzo de 2022), respondieron de forma anónima<sup>2</sup> a un instrumento no validado con ítems cuantitativos y cualitativos, para analizar la prevalencia de las diferentes diversidades, así como las vivencias de discriminación por parte de las mismas. Además, una sección del instrumento tuvo componente demoscópico, dado que interpretaba las creencias de la población general sobre la discriminación que sufren los distintos colectivos. Las personas evaluadas pertenecían a todos los estratos que componen nuestra organización (Miembros Representantes, Miembros de Órganos Ejecutivos, Miembros Honoríficos, Miembros No-Representantes, Miembros Observadores y Voluntaria/os).

Adicionalmente, se utilizaron estadísticas internas para obtener una descripción desagregada por géneros de la estructura organizacional.

[“Diagnóstico de las realidades del CEP-PIE para el I Plan de Diversidades”](#) puede verse dicho diagnóstico al detalle y desagregado por colectivos.

- **Fase de diseño del plan:** Se establece un conjunto de medidas, partiendo del diagnóstico, con el objetivo de alcanzar de forma interseccional una comunidad más inclusiva. Adicionalmente, se proponen una serie de indicadores que facilitarían su seguimiento y/o evaluación, pero que resultan no restrictivos, de modo que se pueda alcanzar los objetivos propuestos sin contar con la totalidad de los indicadores señalados.

---

<sup>2</sup> Para garantizar el anonimato, las respuestas cualitativas han sido parafraseadas y mezcladas entre lo sugerido por varios participantes. Así mismo, se omitieron los datos expresados que permitan reconocer a las personas de la entidad.

## 6. PLAN DE ACCIÓN Y SEGUIMIENTO

### LÍNEA 1. UN CEP-PIE INCLUSIVO

El objetivo es generar intervenciones y medidas que promuevan una cultura institucional fundamentada en las diversidades, en la que se desnaturalice la normatividad, fomentando una equidad de oportunidades para todas las personas integrantes de la asociación.

#### EJE 1. ADAPTACIÓN DE LA ENTIDAD

La primera misión de todo plan consiste en desarrollar las herramientas necesarias para generar una institución capaz de ser resolutiva con los objetivos globales que se proyectan en el resto de ejes y líneas.

Objetivos y medidas a adoptar	Indicadores	Agenda	Agentes responsables
Realizar encuestas diagnósticas de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas con índices psicométricos que permitan generar índices de fiabilidad.</li> <li>- Datos de una muestra significativa del Colectivo, asegurando un 60% de los Miembros Representantes en activo o una frecuencia total acumulada de 70 integrantes.</li> </ul>	2ª AGO 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y seguimiento del Plan de diversidades.</li> </ul>
Regular reglamentariamente la justificación de ausencia a Sesiones Plenarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulado específico en el Reglamento de Régimen Interno o reglamentos inferiores.</li> </ul>	2ª AGO 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y seguimiento del Plan de diversidades.</li> <li>- Departamento de Administración.</li> </ul>



## Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: 22/02/2023



Generar protocolos específicos para actuar en casos de agresiones sexuales y/o relacionados con la violencia de género; además de otro tipo de agresiones de odio.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regulación y aprobación de un Protocolo contra las Violencias.</li></ul>	1ª AGO 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades.</li></ul>
Generar vías anónimas para poder expresar quejas públicas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regulación de un procedimiento y/o herramienta para esta vía.</li></ul>	1ª AGO 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Junta de Infraestructuras.</li><li>- Secretaría General.</li></ul>
Crear plataforma de formación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de un espacio en la infraestructura digital.</li><li>- Colaboración con entidades para generar material.</li><li>- Base de Datos con material (Videos, Referencias y Profesionales).</li></ul>	2ª AGO de 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Junta de Infraestructuras</li></ul>
Promover el uso institucional de un lenguaje inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regulación y aprobación de un manual sobre Lenguaje Inclusivo dentro del Colectivo.</li></ul>	2ª AGO de 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades.</li><li>- Departamento de Administración.</li></ul>
Incluir un espacio para los pronombres	<ul style="list-style-type: none"><li>- Discord.</li><li>- Acreditaciones en Eventos.</li></ul>	1ª AGO de 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades.</li><li>- Departamento de Espacios Digitales</li><li>- Departamento del Comité Organizador</li></ul>
Difusión de contenido	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promoción en redes</li></ul>	1ª AGO de	<ul style="list-style-type: none"><li>- Departamento de</li></ul>

## Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: 22/02/2023



de diversidad.	sociales del material producido por el CEP-PIE en cuanto a diversidades. - Promoción en web del material producido por el CEP-PIE en cuanto a diversidades.	2023	- Redes Sociales - Departamento Espacios Digitales
----------------	--	------	---

### EJE 2. FORMACIÓN

La formación de las personas integrantes del Colectivo en materia de diversidades es una iniciativa esencial para lograr una cultura comprensiva hacia las diferentes realidades.

Objetivos y medidas a adoptar	Indicadores	Agenda	Agentes responsables
Incluir en el proceso de socialización de nuevos representantes formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y diversidad	- Protocolo de onboarding para representantes con perspectiva de diversidad. - Programa de mentorización.	2023	- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades
Formación a Representantes sobre Grupos de Trabajo.	- Aprobación de Manual de Buenas Prácticas en Grupos de Trabajo. - Mapa de Competencias de los grupos de trabajo.	2023-2026	- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades
Formación obligatoria sobre diversidad para representantes.	- Articulado específico para ello en el Reglamento de Régimen Interno o reglamentos inferiores. - Evento/s Piloto abiertos a estudiantes	2023-2024	- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades - Junta Económica

### EJE 3. EVENTOS DEL COLECTIVO

Debido a la diversidad observable en las personas que asisten a los distintos eventos del Colectivo hay que llevar a cabo medidas que tomen en cuenta estas posibles diversidades que se pueden presentar.

<b>Objetivos y medidas a adoptar</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Agenda</b>	<b>Agentes responsables</b>
Generar formaciones en materia de diversidad de forma previa a las Sesiones Plenarias Presenciales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar dinámicas de Focus Group comentando aspectos de eventos presenciales.</li> <li>- Lectura Obligatoria en materia de diversidades</li> <li>- Formaciones presenciales sobre diversidad.</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades</li> <li>- Departamento del Comité Organizador</li> <li>- Línea de trabajo de dinamización</li> </ul>
Prever, de existir los recursos y posibilidades para ello, que los eventos presenciales del Colectivo cuenten con protocolos y adaptaciones para todo tipo de público	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articulado específico para ello en el Reglamento de Régimen Interno o reglamentos inferiores.</li> <li>- Solicitar a empresas externas Seguros de Responsabilidad Civil.</li> <li>- Comprar productos de higiene íntima.</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades</li> <li>- Departamento de Gestión Económica</li> <li>- Departamento del Comité Organizador</li> </ul>
Incluir en los Congresos Nacionales del Colectivo de Estudiantes de Psicología contenido sobre diversidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenios con asociaciones relacionadas</li> <li>- Reserva de punto en el Orden del Día</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidencia</li> <li>- Junta de Asuntos Externos</li> <li>- Departamento del Comité Organizador</li> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades</li> </ul>

## Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: 22/02/2023



Dinámicas Asamblearias orientadas a la mejora e inclusión	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación y/o modificación de dinámicas que consideren la inclusión de los distintos colectivos</li></ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- Departamento de Planificación</li><li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades</li></ul>
--	--	-----------	--

### LÍNEA 2. ALIANZAS

La igualdad efectiva y real puede partir de acciones individuales, pero no se logrará sin la acción conjunta de todas las personas. Esta entidad debe ser agente promotor que sirva de enlace para este cambio.

### EJE 4. ÁMBITO NACIONAL

Objetivos y medidas a adoptar	Indicadores	Agenda	Agentes responsables
Colaboraciones con entidades nacionales que trabajen en materia de diversidad.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Convenios</li><li>- Comunicados comunes</li><li>- Posicionamientos</li><li>- Eventos</li><li>- Documentación para difusión</li><li>- Material para formación externa e interna</li></ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- Departamento de Relaciones Nacionales</li></ul>
Desvincularse de entidades que estén en contra de a lo que nos comprometemos en este plan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sistema de evaluación de misión, visión y valores de entidades externas.</li></ul>	2023-2026	

### EJE 5. ÁMBITO INTERNACIONAL

Objetivos y medidas a adoptar	Indicadores	Agenda	Agentes responsables
Desvincularse de entidades que estén en	<ul style="list-style-type: none"><li>- Convenios</li><li>- Comunicados comunes</li></ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- Departamento de Relaciones</li></ul>

contra de a lo que nos comprometemos en este plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posicionamientos</li> <li>- Eventos</li> <li>- Documentación para difusión</li> <li>- Material para formación externa e interna</li> <li>- Sistema de evaluación de misión, visión y valores de entidades externas.</li> </ul>		Internacionales
--	---	--	-----------------

### LÍNEA 3. LAS DIVERSIDADES DEL ESTUDIANTADO

La representación estudiantil proviene de todo el estudiantado, contando con todas sus diversidades, todas sus realidades, siguiendo la igualdad, el respeto, la ayuda mutua.

### EJE 6. ACCIONES DE IMPACTO EXTERNO

<b>Objetivos y medidas a adoptar</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Agenda</b>	<b>Agentes responsables</b>
Promover el desarrollo de campañas de voluntariado hacia colectivos minoritarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar Base de Datos sobre entidades que ofrecen voluntariados.</li> <li>- Crear espacios en los medios de comunicación interna y externa para publicitar entidades de interés.</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades</li> </ul>
Elaborar una base de datos de profesionales de la psicología que ofrecen terapia de bajo coste o gratuita.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación de la base de datos.</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento del Plan de diversidades.</li> <li>- ¿Vocalía de Necesidades?</li> </ul>

## 7. Comisión de Seguimiento

El desarrollo de una comisión de seguimiento es necesario para reevaluar periódicamente, siendo recomendable una revisión anual, del progreso y las expectativas del mismo plan. A su vez, teniendo en cuenta la rotación de los representantes, es necesario que se reajusten objetivos a medida que van cambiando los representantes de los socios para respetar las necesidades situacionales de cada momento. Siempre y cuando estas no malogren los resultados que, pragmáticamente, sean beneficiosos para los integrantes del CEP-PIE

<b>Objetivos y medidas a adoptar</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Agenda</b>	<b>Agentes responsables</b>
Desarrollo del sistema de seguimiento y/o evaluación del I Plan de diversidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del grupo de trabajo encargado de la evaluación y seguimiento del Plan de diversidades.</li> </ul>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y seguimiento del Plan de diversidades</li> <li>- Departamento de Igualdad y diversidades</li> <li>- Coordinación General</li> </ul>
Proponer las modificaciones oportunas para este Plan en función de las necesidades del Colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de Datos con el cumplimiento de los marcadores.</li> <li>- Evaluación del porcentaje de indicadores cumplidos.</li> <li>- Informe de indicadores no superados y conclusiones.</li> </ul>	2023-2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asociados</li> <li>- Grupo de trabajo encargado de la evaluación y seguimiento del Plan de diversidades</li> <li>- Departamento de Igualdad y Diversidades</li> </ul>

## 8. DISPOSICIONES ADICIONALES

**PRIMERA.** Con la aprobación de este plan se incluye la creación de un grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento de las acciones presentadas, que además pueda acoger la redacción del siguiente Plan de diversidades. Este grupo de trabajo podrá tomar la forma de un órgano ejecutivo o línea de trabajo, atendiendo a las herramientas y recursos existentes.

**SEGUNDA.** Si el grupo de trabajo encargado de la evaluación y/o seguimiento de las acciones presentadas desapareciese, sus funciones serían transferidas al agente responsable, grupo de trabajo y/u órgano ejecutivo más similar disponible.

**TERCERA.** El grupo de trabajo anteriormente mencionado deberá realizar informes de seguimiento y/o evaluación de los objetivos, de las conductas inapropiadas notificadas y de los resultados obtenidos en las encuestas diagnósticas, como mínimo en el período entre 2023 y 2026.

**CUARTA.** El grupo de trabajo anteriormente mencionado, o un grupo de trabajo autorizado por los asociados, deberá asegurar la redacción de una propuesta de II Plan de diversidades, en sustitución del presente documento, para dentro de 4 años máximo.

## 9. DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Este Plan de diversidades entrará en vigor tras su aprobación por los Asociados en Sesión Plenaria y su incorporación a los anexos del Reglamento de Régimen Interno como guía de organización interna, manteniendo su vigencia hasta la aprobación del siguiente plan, o documento similar, o, en su defecto, por los siguientes 4 años.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, A., Corlett, S., Di Marco, D., Elgoibar, P., Gamero, N., López-Cabrera, R., Martínez-Corts, I., Medina, F. J., Munduate, L., Vidal, I. R., y Sanclemente, F. (2022). *Buenas prácticas para la gestión preventiva con perspectiva de género. De la teoría a la práctica. Fase de diagnóstico*. Universidad de Sevilla.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 8(1), 139-167.
- Gearing Roles. (2020). *Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto*. Universidad de Deusto.: <https://acortar.link/6nPbi7>
- Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L., y Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+: Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Subcomisión de la Unidad de Igualdad. (2012). *Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres*. Universidad de Córdoba. <https://www.uco.es/igualdad/images/documentos/I-Diagnostico-de-Igualdad.pdf>
- Universitat de Barcelona. (2020). *III PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA*. <https://www.ub.edu/portal/documents/8830574/0/III+PLA+IGUALTAT+UB+I+part+%5B1%5D.pdf/1c701c75-baa3-f969-c75a-8423258b42bd>
- Unitat de Compromís Social, Àrea d'Igualtat. (2021). *Dades desagregades per sexe 2020-2021*. Universitat de Girona. [https://www.udg.edu/ca/Portals/50/DADES%20DESAGREGADES%202020-21.pdf?ver=wMTqrt\\_gMDD7gUgA8VblwQ%3d%3d](https://www.udg.edu/ca/Portals/50/DADES%20DESAGREGADES%202020-21.pdf?ver=wMTqrt_gMDD7gUgA8VblwQ%3d%3d)
- Unidad de Igualdad. (2020). *II Plan de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Huelva (2020-2024)*. Universidad de



## Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: 22/02/2023



Huelva. [http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/node/2814/download/II\\_PlanIgualdad\\_UHU.pdf](http://transparencia.uhu.es/transparenciaUHU/node/2814/download/II_PlanIgualdad_UHU.pdf)

Unitat d'Igualtat. (2021). *III Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I (2021-2025)*. Universitat Jaume I de Castellón. <https://www.uji.es/upo/rest/contenido/841796639/raw?idioma=ca>

Unitat d'Igualtat. (2019). *IV Pla d'acció per a la igualtat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://www.uab.cat/doc/IVplageneredoc>

Unidad de Igualdad de Género. (2021). *Diagnóstico de igualdad 2021*. Universidad de La Laguna. <https://drive.google.com/file/d/1H4ZksU1ISzIApKW-P60s4k7b0euuFu4y/view>

Unidad de Igualdad de Género. (2019). *V Diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAM*. Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606864012444/vdiagnosticoigualdadgenerouam.pdf>

Unidad de Igualdad entre Hombres y Mujeres. (2019). *II Plan De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres De La Universidad De Cádiz*. Universidad de Cádiz. <https://secretariageneral.uca.es/wp-content/uploads/2019/03/A-II-PLAN-DE-IGUALDAD-ENTRE-MUJERES-Y-HOMBRES-Y-DIAGNOSTICO-PARA-EP.pdf?u>

Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2021). *III Informe diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia*. Universidad de Murcia. <https://www.um.es/documents/2187255/22046217/III+DIAGNOSTICO+APROBADO.pdf/20cc41c4-90e4-2bf2-5e80-82c2ddca2f4c?version=3.0&t=163725392328&download=true>

Unidad de Igualdad en la Universidad Complutense de Madrid. (2020). *Participación de Mujeres y Hombres en Órganos de Gobierno UCM 2020*. Universidad Complutense de Madrid.

## Plan de diversidades

Colectivo de Estudiantes de Psicología

Fecha: 22/02/2023



<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/modelos2020d-presencia-en-organos-de-gobierno.xlsx>

Unidad de Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid. (2015). *I Plan de Igualdad*. Universidad Complutense de Madrid.  
<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/plan-de-igualdad2>

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión. (2015). *I Diagnóstico Cuantitativo sobre la igualdad de género en la Universidad de Almería, evolución de 2009-2015*. Universidad de Almería.  
<http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-plan-igualdad-pdf/diagnostico-cuantitativo-igualdad-de-genero-ual.pdf>

Xarxa Vives d'Universitats. (s.f.). *Observatori d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives*. Recuperado el xx de marzo de 2022 de <https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/#Indicadors>