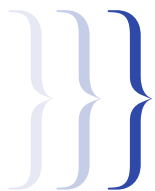


PLA D'INCLUSIÓ I DIVERSITAT  
(2025-2030) DE LA UNIVERSITAT  
DE GIRONA

—  
Aprovat pel Consell de Govern 10/2025,  
de 14 de novembre (eBOU-4022)



# Contingut

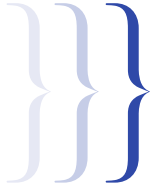
<b>Preàmbul</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Presentació: principis i reptes</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Diagnòstic</b> .....	<b>11</b>
<b>3. Marc normatiu de les polítiques d'inclusió en l'àmbit universitari</b> ...	<b>18</b>
3.1. Normativa de la Universitat de Girona .....	18
3.2. Normativa catalana .....	22
3.3. Normativa estatal .....	27
3.4. Marc normatiu europeu i internacional .....	30
<b>4. Eixos i accions</b> .....	<b>33</b>
4.1. EIX I: COMPROMÍS I VISIBILITAT .....	33
4.2. EIX II. ACCÉS A LA UNIVERSITAT .....	40
4.3. EIX III: ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ A LA VIDA UNIVERSITÀRIA ...	46
4.4. EIX IV: ACCESSIBILITAT .....	49
4.5. EIX V: INSERCIÓ LABORAL .....	53
<b>5. Seguiment</b> .....	<b>58</b>
<b>6. Annexos</b> .....	<b>59</b>
6.1. Fitxa d'avaluació .....	59

## Com citar el document:

Universitat de Girona. (2025). Pla d'Inclusió i Diversitat (2025-2030) de la Universitat de Girona. Girona: Universitat.  
Disponible a: <http://hdl.handle.net/10256/27846>



Pla d'Inclusió i Diversitat (2025-2030) de la Universitat de Girona © 2025 per la Universitat de Girona està llicenciat sota una llicència CC BY-SA 4.0. Per veure una còpia de la llicència, visita <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



## Preàmbul

El Consell de Govern ha aprovat aquest Pla d'Inclusió i Diversitat (2025-2030) de la Universitat de Girona, que traça el camí per seguir avançant en la perspectiva inclusiva de la diversitat.

Durant aquests anys, des de la preparació del primer programa de govern, teníem la determinació que la UdG, com a universitat pública, havia de ser un espai obert i accessible a totes les persones que voldrien anar a la universitat. Això es podia fer amb dues grans línies d'acció: acompanyar cada vegada millor les persones amb necessitats de la nostra comunitat –cosa que ja es feia–, i aconseguir que persones o col·lectius que no solen arribar a la universitat, poguessin pensar que també era una espai per a elles. Teníem clara una imatge: a la UdG hi havia d'haver persones diverses, i aquesta diversitat havia de ser evident i present, i havia de ser interpretada alhora com un reflex de la realitat i com una riquesa. Treballant amb l'Àrea d'Inclusió, amb persones expertes i xarxes territorials, aquesta idea ha estat la política d'aquests anys, i ara es concreta en un nou Pla d'Inclusió.

És el segon pla d'inclusió de la Universitat de Girona. L'anterior es deia Pla d'igualtat en matèria de discapacitats, i ja fa temps que no podia cobrir les necessitats actuals. La proposta que s'ha aprovat incorpora els requeriments de la Llei orgànica del sistema universitari (LOSU), s'ajusta als nous Estatuts de la UdG, i s'inspira molt en el Pla d'inclusió i diversitat de les universitats catalanes (PIDUC), que es va aprovar en la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya l'octubre de 2024 i que va ser elaborat per un grup motor del qual formava part la UdG. Per arribar al resultat final, s'ha seguit un procés llarg i participatiu: ha estat revisat per persones expertes, ha estat presentat a comissions delegades i ha incorporat dades d'una enquesta que es va adreçar a tota la comunitat universitària. És, per tant, un document que recull moltes veus i sensibilitats.

Per elaborar-lo, calia pensar profundament quin era l'esperit i l'àmbit d'actuació, perquè el nou pla abasta molts més aspectes que l'antic. Vol ser un pla respectuós amb la diversitat de les persones, i vol incorporar la perspectiva inclusiva de la diversitat en totes les dimensions i en totes les funcions de la universitat: docència i formació; recerca, transferència de coneixement i innovació; vida als campus i governança; i compromís social i comunitari de la Universitat de Girona. Aquesta perspectiva inclusiva lluita contra totes les formes de discriminació, i per això aquest pla està destinat a totes les persones que poden patir discriminacions o no tenir les mateixes oportunitats que altres, a causa de discapacitats, necessitats específiques, situacions socioeconòmiques vulnerables, o altres formes de discriminació, per gènere, per origen, o per totes les altres possibles.

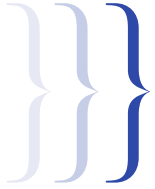
Estructuralment, se centra en la vivència d'una persona membre de la comunitat. Es desplega en cinc eixos, tres dels quals giren al voltant d'aquest nucli. Aquesta articulació fa que no es perdi mai l'objectiu d'aquest pla, perquè el fonament d'aquesta organització és la vida d'una persona (estudiant o treballadora) i tres moments de la seva relació amb la UdG: abans d'entrar-hi, durant la vida a la comunitat, i en el moment de la sortida, de la inserció laboral (especialment en el cas de l'estudiantat). Els dos eixos restants se centren en el compromís institucional i la visibilitat de la perspectiva inclusiva, per un costat, i en l'accessibilitat d'espais físics i virtuals, per l'altre.

Aquest, doncs, és el nucli d'un pla que s'ha confeccionat volent incorporar la complexitat i la riquesa que representa la perspectiva inclusiva. Neix amb la intenció de ser un pla fàcil en la forma i profund en el fons. I aspira a ser un pas més per assolir una universitat per a totes les persones.

Finalment, vull agrair la dedicació i el compromís a totes per persones que han fet possible que avui el tingueu entre les mans, i també recordar que gràcies a totes les necessitats i experiències que ens han arribat durant molts anys, la UdG segueix el seu camí des de la integració cap a la inclusió plena.

**Quim Salvi**

Rector



## 1. Presentació: principis i reptes

La UdG va aprovar el primer pla d'inclusió en la sessió núm. 4/09 de 30 de maig de 2009, amb el nom Pla d'igualtat en matèria de discapacitats. En la justificació es diu que la universitat té entre els seus objectius estudiar i impulsar mesures per millorar la qualitat educativa i dels seus serveis, de manera que tothom hi tingui cabuda i que ha d'afavorir la igualtat d'oportunitats entre tots el seus membres. Més endavant, també afegeix que el pla es fonamenta no només a potenciar l'accés i la participació de les persones amb discapacitat a la comunitat de la UdG, sinó en la necessitat de contribuir al desenvolupament d'una societat més justa on tothom s'hi senti representat. Insisteix, també, que la universitat havia de contribuir a mostrar les capacitats de les persones que en formen part.

En el moment de presentar el segon pla d'inclusió de la UdG, que porta el nom de Pla d'inclusió i diversitat, algunes d'aquelles afirmacions continuen sent vàlides i actuals. El context ha canviat, i també l'abast i les formes d'avançar, però l'objectiu central persisteix. Durant aquests anys, el concepte de diversitat s'ha fet més present, com ha de ser, perquè la diversitat és un element consubstancial a la condició humana. Totes i cadascuna de les persones formen part i donen sentit al concepte de diversitat. Però per atendre aquesta diversitat, per fer-la visible en la vida, en la societat, cal una perspectiva concreta, cal una mirada específica. Aquesta perspectiva és la que aporta el concepte d'inclusió. La diversitat existeix, i la perspectiva necessària és la inclusió d'aquesta diversitat.

L'objectiu d'aquest pla, que té una durada prevista de cinc anys, és que la perspectiva de la inclusió sigui present en tota la vida i les funcions de la UdG. És una perspectiva transversal que ha formar part de la formació i educació, de la recerca, de la transferència, de la vida als campus, de la governança, i que és una mostra necessària del compromís social i comunitari de la institució, tant internament com en els acords i projectes amb tots els agents territorials socials, econòmics i culturals. D'aquesta manera, el pla s'integra en el Pla estratègic Suma d'intel·ligències, o en el model educatiu UdG XXI, o en altres plans directors, com el segon Pla d'igualtat, per posar alguns exemples rellevants de la pròpia universitat.

El resultat del pla, però, també es beneficia de la participació en diversos fòrums catalans i estatals i de les polítiques, accions i documents que s'hi generen. Sobretot, de l'existència del Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC), aprovat per la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya l'octubre de 2024, que representa un compromís ferm amb la inclusió, la igualtat de tracte i la no-discriminació envers la comunitat universitària. La redacció d'aquest pla, que ha dut a terme un grup motor del qual forma part la UdG, s'ha promogut en el si de la Comissió de Compromís

Social i Comunitari del Consell Interuniversitari de Catalunya. En aquest apartat, i estretament relacionada amb aquesta comissió, cal destacar la creació de la Xarxa Tècnica UNINCAT, el maig de 2025, que assumeix la coordinació dels agents implicats en aquest àmbit, i facilita la implementació, l'avaluació i el seguiment del PIDUC.

D'altres xarxes en les quals participa la UdG i que tracten de manera col·laborativa l'àmbit de la inclusió de la diversitat són la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU), un grup de treball que reuneix el personal tècnic dels serveis i que fou aprovada el desembre de 2009 a la Universitat Jaume I de Castelló. És una xarxa hereva de les reunions que el Real Patronat sobre Discapacitat va fer fins a la XIII reunió anual de 2009 a la Universidad de León. La UdG forma part de la xarxa SAPDU des dels seus inicis, i ha estat membre de la comissió permanent i com a vocal durant vuit anys.

De més recent creació és la Red de Universidades por la Diversidad (RUD), una organització fundada al desembre de 2021 que reuneix universitats de l'Estat amb l'objectiu de garantir que aquests espais educatius siguin segurs i lliures de discriminació.

Finalment, és necessari esmentar que durant el desenvolupament de la redacció d'aquest pla es va aprovar la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), que marca les línies que cal assegurar per desplegar adequadament aquesta perspectiva davant dels reptes actuals.

El nou Pla d'inclusió i diversitat, doncs, s'acull als principis exposats a la LOSU i al PIDUC, i que se centren en la promoció d'un entorn més just, equitatiu i inclusiu per a tothom, i en els valors de respecte, equitat i justícia. Aquests principis són:

- 1. Garantia d'igualtat d'oportunitats, tracte i no-discriminació. La UdG ha d'atendre les necessitats específiques educatives i professionals de totes les persones que formen la comunitat universitària ja sigui amb accions positives, indirectes, compensatòries o d'altres que escaiguin, garantint sempre l'accessibilitat. La UdG ha de respondre al dret a una educació inclusiva a la universitat que hagi elegit l'estudiant, amb especial èmfasi en els casos de desigualtats per raó socioeconòmica i/o de discapacitat.**
- 2. Promoció d'una cultura inclusiva. La UdG ha de promoure espais de participació activa i equitativa que garanteixin que cada persona, independentment del col·lectiu que representi, sigui reconeguda i valorada, amb un acompanyament personalitzat, i sempre amb l'objectiu de fomentar el sentiment de pertinença a la UdG.**
- 3. Enfocament interseccional. La UdG ha de reconèixer i abordar les interseccions entre les diferents dimensions de la diversitat per garantir la**

inclusió integral i equitativa de tots els membres de la comunitat universitària, i promoure la retenció i l'èxit professional i educatiu.

4. **Responsabilitat institucional.** La UdG ha de promoure que totes les seves dimensions (des de la governança, la docència, la recerca, la innovació i la transferència, fins a la vida al campus) incloguin una mirada inclusiva i diversa en totes aquelles accions que es realitzin. Les universitats han de ser espais segurs i cal vetllar per la promoció de la igualtat i la diversitat, i garantir l'establiment de polítiques i pràctiques institucionals que reflecteixin aquests valors i principis en totes les àrees de la vida universitària, atenent especialment el principi de diligència deguda. Les universitats no poden ser alienes a la realitat social que les envolta i han de ser agents de canvi actius en la transformació social des d'una perspectiva local i global, i han de tenir també en compte l'especificitat de l'àmbit digital.
5. **Adaptació a entorns digitals.** La UdG ha de desenvolupar **estratègies i recursos específics** per garantir una participació igual de tota la comunitat universitària, de manera accessible, i per prevenir i abordar les violències provocades per la discriminació en els escenaris digitals.
6. **Qualitat de l'aprenentatge i dels serveis.** La UdG ha de promoure el **compromís de totes les parts interessades en el desenvolupament d'una cultura de la qualitat de l'aprenentatge, i ha d'aplicar-la** als diferents serveis i programes formatius, així com en la transferència i la innovació. És essencial disposar dels mecanismes i els processos necessaris per assegurar l'activitat docent inclusiva i de no-discriminació per part del professorat sense comprometre que l'estudiantat assumeixi les competències acadèmiques. Aquest principi de qualitat s'ha de fer extensiu a tots els serveis administratius que doni la UdG.
7. **Transparència.** La UdG ha de **garantir una comunicació clara i oberta amb tots els membres** de la comunitat universitària, que els proporcioni informació detallada sobre els resultats de les polítiques implementades, així com la rendició de comptes sobre els recursos assignats. També implica la facilitat d'accés a les vies de participació i retroalimentació de tota la comunitat universitària.
8. **Confidencialitat.** La UdG ha de **garantir en tot procediment el dret a la intimitat, a la integritat física i moral, i a la privacitat i la confidencialitat, d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades.**
9. **Perspectiva de gènere.** Aquest pla ha d'anar alineat amb les accions descrites en el Pla d'igualtat de la UdG, així com en el Protocol UdG per a la prevenció, protecció, atenció i reparació de les situacions de violència masclista, assetjament sexual i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Per desenvolupar els principis descrits, aquest Pla d'inclusió i diversitat s'estructura en cinc eixos de treball, tres dels quals corresponen als moments que viu una persona en la seva relació, acadèmica o laboral, amb la universitat<sup>1</sup>. Els cinc eixos es despleguen en dotze objectius i quaranta-set accions. A continuació es descriuen els eixos i els objectius:



## EIX I. COMPROMÍS I VISIBILITAT

Aquest primer eix recull les accions que estan adreçades a fer de la UdG un entorn no només respectuós amb la diversitat en totes les seves formes, sinó que estableixi les bases per determinar valors com el respecte, la tolerància, l'empatia, l'obertura de mires, la flexibilitat i la lluita contra qualsevol tipus de discriminació o manca d'igualtat d'oportunitats. Totes les accions de visibilització esmentades en aquest apartat han de quedar recollides en les accions de docència, recerca, innovació i transferència com a eines clau per visibilitzar i fomentar la participació dels col·lectius representats. I s'ha de fer treballant les estructures polítiques i administratives de la UdG que han de permetre desenvolupar les polítiques necessàries per accedir a la comunitat universitària i desenvolupar-s'hi. Fer visible la diversitat comença per reconèixer-la, potenciar-la i posar-la en valor i, més enllà dels documents, s'ha de fer amb formació i sensibilització, fugint dels estereotips que perpetuen actituds paternalistes o discriminatòries. Totes aquestes accions han de tenir com a objectiu comú la qualitat en la docència i la recerca, així com en els serveis que es donin des de la universitat.

- OBJ. I.1. Garantir una governança que vetlli per la inclusió i la diversitat de totes les persones, independentment de quines siguin les seves característiques personals i socials, i les seves circumstàncies vitals
- OBJ. I.2. Estendre la cultura inclusiva a la comunitat universitària i al territori
- OBJ. I.3. Garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en el desenvolupament acadèmic i laboral a la UdG



## EIX II. ACCÉS A LA UNIVERSITAT

El segon eix d'aquest pla vol crear i reforçar ponts amb les etapes educatives anteriors als estudis superiors que permetin que més persones puguin accedir a la universitat; però també entre les persones que vulguin accedir a treballar a la UdG. Aquest eix estableix les accions per potenciar la igualtat d'oportunitats dels col·lectius infrarepresentats en la seva transició a les universitats, de manera que les característiques personals i les circumstàncies vitals no en determinin l'exclusió, ja sigui amb la instauració de recur-

<sup>1</sup> Aquesta proposta d'organització de les accions respon a l'evolució temporal del pas d'una persona per la universitat, però cada acció que es proposa inclou una sèrie de paraules clau que permetran endreçar les accions depenent de l'interès de cada cerca.

sos personals de mentoratge o amb estratègies i eines per facilitar la transició. L'objectiu final ha de ser permetre que les persones, sigui quina sigui la seva condició, considerin els estudis universitaris com una opció real i que puguin fer una elecció ben informada. La UdG només es podrà definir com a universitat pública inclusiva si fa possible l'accés de les persones en aquestes situacions socials i personals.

- OBJ. II.1. Desenvolupar accions d'acompanyament per a l'ingrés acadèmic o laboral a la Universitat en igualtat de condicions
- OBJ. II.2. Definir i dur a terme accions d'informació i acompanyament per a l'ingrés acadèmic o laboral a la Universitat des d'una perspectiva inclusiva



### EIX III. ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ

El tercer eix se centra en el desenvolupament de l'estada laboral o acadèmica a la UdG. L'acompanyament i el reforç de les xarxes de treball entre les parts que hi intervenen és una de les dimensions clau, sense oblidar el benestar emocional que ha de fer de l'estada a la universitat una experiència completa i satisfactòria. Es proposa un sistema de mentoratge a diferents nivells, que tingui com a base el desenvolupat per estudiants de la UdG i que pugui esdevenir un factor de valor i d'apoderament des del suport entre iguals. El nivell següent el poden oferir els diferents serveis de la UdG mitjançant l'assessorament i l'orientació amb l'objectiu de facilitar la permanència a la UdG. Cal posar èmfasi especial en la promoció d'accions adreçades a potenciar la participació i els espais de trobada dels col·lectius membres de la comunitat universitària als quals s'adreça aquest pla (especialment aquells que estan infrarepresentats o que poden patir alguna discriminació) i que repercutiran en el seu benestar emocional.

- OBJ. III.1. Garantir l'acompanyament inclusiu en el desenvolupament de l'activitat acadèmica i laboral
- OBJ. III.2. Promocionar la participació activa de la comunitat universitària que reflecteixi una UdG diversa i inclusiva
- OBJ. III.3. Garantir l'existència i l'activitat d'espais d'assessorament, de suport psicològic i d'orientació



### EIX IV. ACCESSIBILITAT

Continguts i espais centren aquest quart eix del pla. La universitat té el deute d'adaptar-se al màxim a les diferents realitats de les seves aules i dels reptes professionals. Aquest eix recull mesures destinades a fer que les persones es desenvolupin amb la màxima autonomia a la universitat. Per aconseguir-ho, la universitat ha de tenir l'objectiu d'esdevenir un espai inclusiu que doni resposta a les situacions basant-se en la filosofia del disseny

universal. Quan les mesures de disseny universal i d'accessibilitat no siguin suficients, els membres de la comunitat de la UdG que ho requereixin tenen dret a sol·licitar els ajustos raonables pertinents, i la Universitat, l'obligació d'oferir-los. *Cal establir sistemes que permetin al personal docent i investigador (PDI) afrontar aquesta heterogeneïtat de la manera més universal possible i això implica dotar-lo d'eines i recursos, acompanyats sempre de formació i reflexió.* De la mateixa manera, els espais (físics o virtuals) han d'anar més enllà de les normatives d'accessibilitat per evitar al màxim les barreres que impedeixen l'autonomia de la comunitat universitària. No s'ha d'oblidar, però, que l'accessibilitat és un concepte ampli que inclou l'adequació de materials, serveis i instal·lacions, però també aspectes com els suports personals o tecnològics.

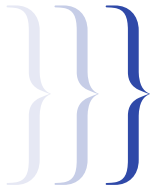
- OBJ. IV.1. Garantir l'accessibilitat dels espais, continguts i eines universitàries de la UdG
- OBJ. IV.2. Promoure el disseny universal de l'aprenentatge, dels espais i dels continguts de la UdG



## **EIX V: INSERCIÓ LABORAL**

La universitat és un organisme orientat a formar futurs professionals i cal tenir en compte les necessitats de l'estudiantat a l'hora de fer les pràctiques curriculars o extracurriculars de manera accessible, tot garantint que se'n respecta la diversitat i se'n facilita al màxim la inserció per mitjà de l'establiment de xarxes amb empreses que expliciten el respecte a la diversitat. De la mateixa manera, la UdG, com a institució pública receptora de persones que hi treballen, ha de respondre amb la mateixa exigència que es demana a l'exterior, sense deixar de potenciar que les empreses i entitats (o institucions) col·laboradores siguin sensibles i respectuoses amb la diversitat dels treballadors i els seus drets. En conseqüència, aquest eix estableix mesures, d'una banda, per facilitar la transició de l'estudiantat al món laboral i, d'altra banda, per assegurar l'accés i el desenvolupament de les funcions laborals en igualtat d'oportunitats per al conjunt de membres del personal tècnic i de gestió i d'administració i serveis, o el personal docent i investigador de la Universitat de Girona (PTGAS i PDI, respectivament) establint condicions d'accés al treball atentes a la diversitat i amb una perspectiva inclusiva.

- OBJ. V.1. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat
- OBJ. V.2. Promoure accions que potenciïn la inserció laboral a la UdG de col·lectius infrarepresentats



## 2. Diagnòstic

L'heterogeneïtat de les universitats catalanes és cada vegada més visible. Segons el Pla d'inclusió i diversitat de les universitats catalanes (PIDUC), aprovat a l'octubre de l'any 2024, hi ha un increment de l'estudiantat d'origen estranger, d'edats «no tradicionals», i de diversos contextos socioeconòmics i culturals, entre d'altres. També s'indica al PIDUC (2024) l'augment de la visibilització de les identitats i expressions de gènere no normatives i orientacions sexuals molt diverses a les universitats. Finalment s'ha comprovat l'increment constant de persones amb discapacitat matriculades a les universitats, entre un 7% i un 39% a l'àmbit europeu, mentre que a Espanya se situa en l'1,6% (PIDUC, 2024). Es constata també que continua havent-hi una baixa presència de persones del poble gitano. Segons la Fundació Secretariat Gitano (2023), accedeix als estudis superiors l'15 % en l'àmbit estatal davant del 31,5% de la població general. També és baixa la xifra d'estudiantat universitari que té pares o mares estrangers (només el 14,4% segons la Xarxa Vives (2022)). La xifra és una mica més alta entre l'estudiantat universitari que pertany a famílies de classe social mitjana baixa o baixa, un 22%, dada que confirma que la universitat reproduïx l'estructura social actual (PIDUC, 2024).

En la redacció d'aquest nou pla no es poden obviar les dades sobre discriminacions de l'última enquesta realitzada per l'Oficina d'igualtat de tracte i no-discriminació (Martínez, 2024) i en la qual un 33% de les persones enquestades admetien haver patit alguna discriminació, de les quals un 43% deia haver tingut un tracte discriminatori o de menyspreu a l'escola o als serveis educatius. Cal fer especial atenció al fet que l'any 2020 un estudi de l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA) deia que el 19% de les persones dels col·lectius LGBTI enquestades van manifestar que havien estat discriminades pel personal del seu centre educatiu en els darrers 12 mesos. És important tenir en compte que les conseqüències d'aquestes discriminacions (segons les dades recollides per Martínez, 2024) són l'afectació de l'autoestima, la percepció d'un estat de salut pitjor, i un grau de satisfacció amb la vida i amb la confiança social menor que el de la població no discriminada.

El primer pla d'inclusió de la UdG, aprovat al 2009, se centrava bàsicament en l'atenció a les persones amb discapacitat. De fet, no es mencionaven les diferents discriminacions que es poden donar en una persona i que responen a la interseccionalitat des de la qual s'ha d'analitzar la seva situació. De la mateixa manera, l'anterior pla se centrava només en l'estudiantat, mentre que aquest s'amplia a tota la comunitat universitària. Tots els elements descrits fins ara s'han ampliat amb la recollida d'informació relativa a la UdG. Tot seguit es detallen els resultats.

Com ja s'ha esmentat, la recollida de dades referents a la diversitat a la universitat no és una pràctica habitual, ja que s'ha de preservar el dret a la protecció de dades. Així, només es recullen les referents al gènere (actualment ja s'ha incorporat la possibilitat de fer constar la variable “no binari”) i per a un ús estadístic. Aquestes dades es poden consultar a bastament a la web de l'Àrea d'Igualtat [Compromís Social > Àrees > Igualtat de Gènere > Les dades de la UdG](#).

Al llarg dels anys, però, s'han pogut recollir les informacions referents a l'estudiantat amb discapacitat, amb necessitats educatives i l'estudiantat extutelat o del poble gitano.

### Dades de l'atenció de l'Àrea d'Inclusió

En referència a les persones amb discapacitat, si s'analitza el número de persones matriculades amb certificat de discapacitat, l'evolució aquests últims cinc cursos confirma una tendència a l'augment progressiu de les persones amb certificat de discapacitat que es matriculen a la UdG. Es marca com a referència la dada del primer curs (2008 - 2009) en el que es va iniciar l'atenció a l'estudiantat amb alguna necessitat educativa.

Persones amb certificat de discapacitat					
2008-2009	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
58	133	145	172	178	208

Si es revisen les dades referents a les persones amb informe d'adaptacions que hi ha a la UdG en els últims cinc cursos, també es pot veure un increment que ha portat les xifres a ser més del doble. Crida l'atenció l'augment que es reflecteix entre els dos últims cursos. Si bé es manté una regularitat de creixement entre el 16 i el 18% en els anys anteriors, entre el curs 2023 - 2024 i 2024 - 2025 l'increment ha estat superior al 26%.

Persones amb informe d'adaptació					
2008-2009	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
6	182	216	253	294	371

Quant a l'estudiantat que ha ingressat a la UdG provinent de la reserva de places per a persones extutelades, des de l'inici d'aquesta mesura de discriminació positiva, podem remarcar que totes les persones matriculades i que han entrat per aquesta reserva, a dia d'avui continuen els seus estudis de manera regular.

<b>Reserva de plaça - Persones extutelades</b>		
<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>2025-2026</b>
6	4	6

Si s'observa la distribució d'aquest estudiantat per facultats, es pot veure que hi ha una preferència pels estudis d'àmbit social i jurídic.

<b>Facultat</b>	<b>n. estudiants</b>
FEP	10
F Dret	2
FECC	2
F Infermeria	2

### **Auditories d'accessibilitat**

A més de les dades de l'evolució que es desprenen de l'Àrea d'Inclusió, es disposa d'informació rellevant dels espais de la UdG, a través d'unes auditories d'accessibilitat que es van dur a terme l'any 2021.

Aquests documents descriuen la situació tots els espais de la universitat respecte de les barreres arquitectòniques i de la comunicació detectades per una empresa especialista en accessibilitat. Van ser adreçades als deganats de les facultats i escola de la UdG. Només van quedar al marge la Facultat d'Infermeria i la Facultat de Medicina, les dues facultats de l'Àrea d'Estudis de la Salut, per la construcció del que serà el futur Campus Salut de la UdG.

### **Procés participatiu per al nou Pla d'inclusió i diversitat**

Per a l'elaboració d'aquest pla s'ha dissenyat un procés participatiu amb l'objectiu de recollir la visió de persones expertes i de tota la comunitat respecte a l'àmbit de la inclusió i la no-discriminació.

Per tant, a més de la pròpia evolució de l'àrea, del seguiment del pla vigent, dels requeriments de la Ley Orgánica 2/2023, del sistema universitario (LOSU) i de les recomanacions del Pla d'inclusió i diversitat de les universitats catalanes (PIDUC), així com dels recentment aprovats Estatuts de la Universitat de Girona (DOGC núm. 9467, de 31 de juliol de 2025), el nou pla incorpora les millores que han aportat els elements que es detallen a continuació.

## **Aportació de persones expertes**

Es va reflexionar sobre l'estructura i els punts clau del pla amb 20 persones membres del PDI i expertes en diferents àmbits com racisme, igualtat de gènere, diversitat de gènere, persones amb discapacitat, i inclusió. Es van recollir aspectes com ara el qüestionament de la paraula diversitat i el seu significat, especialment quin era el seu abast i la seva relació amb la inclusió, fins que es va arribar a definir la diversitat com un tot i la inclusió com l'objectiu que ha d'assolir-se per a totes les persones.

També es reflecteix per part de les persones expertes la necessitat de parlar de l'ampliació de referències bibliogràfiques a les biblioteques amb autories no occidentals, així com l'obligació d'iniciar una política activa per millorar la presència de PDI i PTGAS d'origen divers o racialitzat. També es va tractar la necessitat d'ampliar la visió de la discapacitat a les persones amb discapacitat intel·lectual i el seu dret a l'educació superior, així com a treballar en l'àmbit universitari amb l'adaptació de les proves de selecció. Finalment, es va parlar de reflectir la discriminació per edat, factor que es va recollir com a pregunta a l'enquesta.

## **Presentació i aportació de les comissions del Consell de Govern**

Es va procedir a la presentació del pla a tres comissions del Consell de Govern: la Comissió Delegada de Personal, la Comissió Delegada de Docència i Estudiants, i la Comissió Assessora d'Igualtat. La recepció va ser molt positiva. S'hi va concretar la necessitat de recollir a tots els documents que es redactessin les diferents discriminacions, sense oblidar la discriminació per gènere que pateixen les dones, en forma d'accions i com a element pedagògic en la seva reiteració, de manera complementària al Segon pla d'igualtat de la Universitat de Girona (2021-2025) i al Protocol de la Universitat de Girona per a la prevenció, protecció, atenció i reparació de les situacions de violència masclista, assetjament sexual i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. A l'enquesta realitzada a la comunitat UdG, com es comentarà tot seguit, es va recollir el parer sobre el respecte per la igualtat de gènere als diferents àmbits de la universitat.

## **Enquesta per a tota la comunitat universitària**

Durant el mes de setembre de 2025 s'ha administrat una enquesta a tota la comunitat UdG. En apartats anteriors s'ha descrit la necessitat d'obtenir dades inèdites no només sobre la diversitat de les persones que formen part de la UdG, sinó sobre la seva visió al voltant de les discriminacions percebudes, tant des de la pròpia institució com entre els seus col·lectius. Els resultats

que es presenten a continuació descriuen les dades recollides d'entre les enquestes que es van completar.

L'enquesta es va enviar per correu electrònic a tota la comunitat, i la van contestar completament un total de 405 persones. Només una de les preguntes era obligatòria i demanava el col·lectiu al qual es pertanyia.

L'enquesta va ser completada per 169 membres de l'estudiantat, 134 del personal docent i investigador (PDI), 92 membres del personal tècnic de gestió i administració de serveis (PTGAS) i 7 persones del Consell d'amics i amigues seguim fent UdG (CASFU) i personal sènior voluntari, i finalment, 3 persones que es van acollir a la resposta indefinida.

L'estudiantat que va respondre l'enquesta es distribueix de la següent manera: un 31,95 % de primer curs de grau; un 16,57 % de 2n curs; un 18,93 % de 3r curs; un 17,16 % de 4t curs de grau; el 6,51 % estudiantat de màster i un 3,55 % de doctorat.

De les 405 persones que van respondre, 248 es van identificar com a dones, 149 com a homes, 3 com a no binàries, i 3 més que es van acollir a la casella d'altres i van mostrar la seva disconformitat amb aquesta descripció. De les 405 persones, 5 de les que van respondre es van identificar com a persones trans i 1 com a persona intersexual.

A la pregunta de com s'identificaven, es van donar diferents opcions que, molt probablement, no recollien totes les possibilitats que es donen en la diversitat. Aquesta pregunta era de resposta múltiple, atenent a la interseccionalitat que es troba a la societat. Així, per exemple, 302 persones van manifestar que no s'identificaven amb cap de les opcions disponibles. Entre la resta de respostes, l'opció més escollida és la de persona gai, lesbiana o bisexual, amb 44 persones, seguida per 24 persones que van triar l'opció de persona amb discapacitat i de 22 persones que van marcar l'opció de trastorn mental. Cal remarcar que en 18 ocasions es va escollir l'opció de persona migrada, en 8 la de persona racialitzada i en 4 la de persona que pertany a una minoria religiosa. Algunes de les persones enquestades van manifestar que no es van poder acollir a opcions com ara: ser dona, persona gran, família monoparental, entre altres. Aquestes opcions (i altres que puguin esdevenir) es tindran en compte per a futures enquestes.

Entrant ja en les respostes referents a la percepció que tenen sobre com la UdG respecta les diversitats, la majoria de respostes tenen una puntuació entre el 8 i el 10, tot i que hi ha entre un 16 i un 24 % de persones que responen l'opció de "ns/nc" a totes les preguntes. Com a aspecte a remarcar, cal dir que un 64,25 % de la comunitat puntua entre el 8 i el 10 el respecte de la UdG vers la diversitat sexual (puntuant en més d'un 60% en tots els col·lectius). En l'altre extrem es troba el respecte per la salut mental, que només arriba al 38% de les puntuacions entre el 8 i el 10, mentre que un 13,28 % de

puntuacions és menor o igual que 4. La salut mental i el benestar emocional es tracten en un dels eixos del nou pla, que se centra en l'acollida, l'acompanyament i la participació en la vida universitària.

Les persones enquestades van valorar entre 0 i 5 una sèrie d'afirmacions sobre la UdG. L'afirmació "La UdG defensa la igualtat de gènere" va tenir un 53,47 de puntuacions de 5, percentatge que augmenta fins el 78,97 % si es consideren les puntuacions de 4 i 5. En canvi, l'afirmació que apareix amb una pitjor valoració (un 13,93 % de les puntuacions són entre 1 i 2) és "La UdG fomenta un entorn lliure de prejudicis racials".

Tot seguit l'enquesta recull la percepció de cada col·lectiu sobre les relacions que manté amb les persones que l'integren i les que formen part d'altres col·lectius. En general, les respostes no mostren que existeixin situacions conflictives o de poc respecte per la diversitat. Tot i així, cal esmentar que l'estudiantat puntua més baix el govern de la UdG en aspectes referits a la classe social i l'edat. Un altre aspecte remarcable és que el professorat considera que té un ús de llenguatge inclusiu millor que la resta de membres de les seves àrees. En un sentit similar se situen les respostes de l'estudiantat, més distribuïdes en les preguntes sobre si l'entorn de les relacions amb els òrgans de govern de la universitat respecta la igualtat d'oportunitats independentment de la classe social, o les condicions entre persones de totes les edats.

Respecte a les respostes de les persones membres del PTGAS i del PDI al voltant de si es garanteix la igualtat d'oportunitats respecte a les diversitats en la promoció laboral, en les condicions laborals i en l'accés als llocs de treball, hi ha una pitjor valoració dels processos entre el personal del PTGAS. Alguns dels comentaris que s'han recollit d'aquest apartat remarquen que es dona una total garantia en les oposicions, però que no és així en els processos de promoció interna, ja que s'hi valoren noves variables.

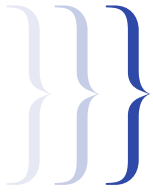
Entre el PDI s'esmenta la manca de presència de persones racialitzades, l'evolució positiva respecte a la igualtat de gènere, tot i que en algun cas es considera contraproductiu la variable de la paritat en els departaments, ja que pot evitar l'arribada de talent que pertany al col·lectiu majoritari. Quant a l'edat, es comenta que la carrera acadèmica està dissenyada per a persones joves, cosa que dificulta l'accés a les persones que tenen més edat i càrregues familiars, o que venen d'àmbits laborals externs. També es troben a faltar mecanismes perquè les persones provinents d'entorns marginals, de classes socials baixes o amb discapacitats puguin competir en igualtat de condicions amb altres persones que no tenen aquestes dificultats.

Respecte a la pregunta sobre la necessitat de formació dels diferents col·lectius, l'estudiantat és més receptiu a la pròpia necessitat de formació en inclusió i diversitat que sobre la que considera que necessiten els membres del PDI i el PTGAS. La resta de col·lectius mostren una necessitat de formació relativament clara, tant en el propi cas com en el de la resta de col·lectius.

A l'enquesta hi ha una pregunta oberta sobre propostes per millorar la inclusió i la diversitat a la UdG davant de la qual un 17,7 % aporten les seves opinions com, per exemple (entre moltes altres):

- Incloure la diversitat (personal, religiosa, etc.) al currículum i crear materials docents inclusius
- Tenir en compte les càrregues familiars i/o laborals de l'estudiantat
- Disposar de lavabos sense separació de sexe
- Oferir formació (obligatòria) per entendre la inclusió i la diversitat i formar sobre mètodes inclusius
- Crear xarxes adreçades a compartir i donar suport entre iguals, crear espais de seguretat que permetin manifestar la pròpia diversitat, crear espais de diàleg intergeneracional
- Conciliar la vida familiar del professorat
- Facilitar l'accés a persones racialitzades, d'origen migrant i a persones amb pocs recursos econòmics

Finalment, dir que algunes persones han comentat que hauria estat bé poder dir quin és el nivell previ de coneixement sobre la inclusió i la diversitat. També, manifestar el desig de moltes de les persones que han respost l'enquesta esperant que pugui servir per provocar un canvi en la institució i en les persones que en formen part.



### 3. Marc normatiu de les polítiques d'inclusió en l'àmbit universitari

Amb el present document, la voluntat de la UdG és fer efectius els drets i la igualtat d'oportunitats de totes les persones de la comunitat universitària, i continuar satisfent les obligacions legalment exigides i implementant els principis bàsics dels seus Estatuts (DOGC núm. 9467, de 31 de juliol de 2025), *la llibertat, la justícia, la solidaritat i la cultura de la pau* (art. 3). Per tot això, i perquè la universitat s'adapti a les transformacions socials, polítiques i normatives ocorregudes els darrers anys, es crea aquest Pla d'inclusió i diversitat, que va més enllà del Pla d'igualtat per a persones amb discapacitat aprovat el 2009. En l'elaboració del document que ha de marcar la política universitària en aquest àmbit per als cinc anys vinents, s'adopta aquesta mirada més àmplia i diversa que ha de satisfer les actuals exigències socials i normatives.

#### 3.1. Normativa de la Universitat de Girona

Pel que fa a la normativa pròpia de la Universitat de Girona, els Estatuts ja esmentats incorporen en el preàmbul el seu “compromís actiu en la lluita contra tota mena de discriminació i violències, en l'assoliment d'una igualtat d'oportunitats real i efectiva per qualsevol condició o circumstància personal o social [...] Això es concreta a promoure una cultura per l'equitat” (p. 14). En el desenvolupament de l'articulat dels Estatuts de la UdG, a l'article 6.2.c, es recull com una de les funcions de la UdG “La contribució a la igualtat i la diversitat, al benestar social”. Però va més enllà, i a l'article 96.s, en què es parla de les competències del Consell de Govern, es recull:

“Definir i impulsar, en coordinació amb la unitat encarregada de garantir la igualtat i la diversitat, un pla d'igualtat de gènere per al conjunt de la comunitat universitària que incorpori, si escau, l'orientació sexual i la identitat de gènere i un pla d'inclusió i no discriminació del conjunt del personal i sectors de la Universitat de Girona per motius de discapacitat, origen ètnic i nacional, orientació sexual i identitat de gènere, i per qualsevol altra condició social o personal; elaborar protocols i desenvolupar mesures de prevenció i resposta enfront de les violències, l'assetjament o la discriminació; informar de l'aprovació del Pla d'igualtat i del Pla d'inclusió i diversitat negociat amb la representació de la Universitat de Girona i la representació legal de les treballadores i treballadors, que contindrà almenys les matèries exigides per la normativa vigent en la matèria.”

Així, doncs, en els Estatuts s'estableix el compromís de crear la Unitat d'Inclusió i Diversitat, així com aquest document.

Els Estatuts recullen el que ja s'ha apuntat en els capítols introductoris d'aquest document en parlar de la necessitat de tenir en compte aspectes com ara la diversitat i la inclusió (art. 25.2) quan es tracta la recerca, la transferència i l'intercanvi de coneixement i la innovació. Aquest aspecte s'amplia al capítol V, Compromís comunitari i social, en esmentar que la Unitat d'Inclusió i Diversitat haurà d'assessorar, coordinar i avaluar el desplegament de les polítiques d'inclusió i no-discriminació en el conjunt d'activitats i funcions de la Universitat.

Com no podia ser d'altra manera, els Estatuts recullen al títol II, Comunitat Universitària, article 40, els drets de la comunitat universitària, que, entre altres, són els següents:

- a) A un tracte que sigui conforme amb la igualtat d'oportunitats i amb la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, orientació sexual, identitat de gènere, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, condició socioeconòmica, lingüística, afinitat política o sindical, per raó de la seva aparença, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) A la cura de la salut mental i emocional. [...]
- c) A la protecció contra tot tipus de violències i agressions, en el marc de la convivència universitària.”

En aquest sentit, l'article 46 presenta els drets de l'estudiant, entre els quals hi ha el dret “a una educació inclusiva en els termes i condicions establerts per l'ordenament jurídic” (punt *a*); “a rebre una formació i una docència inclusiva de qualitat i adequada a la realitat social” (punt *b*); “a tutories i a l'assessorament, a l'orientació psicopedagògica” (punt *d*), o “a accedir i participar en els programes de mobilitat, nacionals i internacionals, en condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats, atenent de manera especial les desigualtats per raó socioeconòmica i per discapacitat” (punt *g*).

Més enllà de la docència, el títol VI, que descriu l'articulat referent als serveis i àrees d'estudi, recull el següent:

“En l'organització dels serveis s'ha d'assegurar l'atenció a la igualtat, a la diversitat, a la inclusió, a la salut i l'acompanyament psicològic, a la defensa i respecte dels drets i llibertats de la comunitat universitària, a l'acompanyament pedagògic i a l'orientació professional, tot refermant el control intern, la garantia de legalitat i de qualitat i la inspecció de serveis” (article 179.2).

Per tant, els nous estatuts recullen la necessitat que la comunitat universitària i el seu ordenament treballin conjuntament per desenvolupar documents com aquest.

En aquests documents, no només es parla de discapacitat sinó que s’hi recullen les realitats dels diferents col·lectius vulnerables que poden patir dificultats per accedir a la universitat, com, per exemple, per motius econòmics. Respecte a aquesta casuística, l’article 49 dels Estatuts de la UdG tracta la diversitat familiar, els criteris socioeconòmics i la discapacitat com a element per determinar les beques i ajuts. Així, la normativa preveu un sistema de beques i ajuts per pal·liar les desigualtats en l’accés i permanència a l’educació superior provocades per raons socioeconòmiques. Aquest Pla d’inclusió i diversitat no només pretén difondre les diferents beques i ajuts que hi ha disponibles i oferir suport per gestionar-los, sinó que també preveu dur a terme accions específiques que facilitin que l’estudiant desenvolupi al màxim les seves capacitats en situacions personals desfavorables.

En el cas del personal tècnic de gestió i administració de serveis (PTGAS) i el personal docent i d’investigació (PDI), en el títol VI, Serveis i àrees d’estudi, l’article 179, Serveis, exposa que, a la UdG, “en l’organització dels serveis s’ha d’assegurar l’atenció a la igualtat, a la diversitat, a la inclusió, a la salut i l’acompanyament psicològic, a la defensa i respecte dels drets i llibertats de la comunitat universitària, a l’acompanyament pedagògic i a l’orientació professional”.

Finalment, una de les disposicions addicionals dels Estatuts fa referència a la promoció de la igualtat d’oportunitats de les persones amb discapacitat; una altra menciona l’impuls de la inclusió i la no-discriminació, i una tercera recull la promoció de la garantia integral de la llibertat sexual de les persones.

A part dels Estatuts, hi ha altres documents i normatives de la UdG que tracten la diversitat i la inclusió.

El Consell de Govern aprovà en la sessió 4/2023, de 30 de març (eBOU-2989), el Codi ètic de la Universitat de Girona —els principis i valors del qual són la llibertat, la integritat, la igualtat i el compromís—, que es desplega en aplicació dels principis bàsics dels Estatuts de la UdG i dels drets fonamentals de les persones recollits en la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides. Així, aquest Codi ètic indica el següent:

“[la UdG] ha de contribuir activament a fer efectives la igualtat de drets i la igualtat d’oportunitats, facilitant que la ciutadania hi pugui accedir independentment del seu estatus social, del seu origen cultural i de les seves necessitats educatives. La UdG ha de crear mecanismes i accions positives que permetin assolir l’equitat i que permetin corregir les desigualtats estructurals existents per raons culturals, econòmiques, de gènere, d’identitat o orientació sexual, de discapacitat, i ha de denunciar i revertir alhora les diferents formes de masclisme, LGTBI-fòbia, racisme, xenofòbia i qualsevol altra forma de discriminació”.

La UdG també compta amb les Normes de convivència, les quals donen compliment a les prescripcions establertes a la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària. Aquestes normes tenen com a finalitat bàsica afavorir l'entesa i la convivència en l'activitat universitària i, tal com diu l'article 6.4, la UdG ha de promoure el respecte a la diversitat i la tolerància, la igualtat, la inclusió i l'adopció de mesures d'acció positiva en favor dels col·lectius vulnerables, sigui fomentant les iniciatives de la seva comunitat universitària que contribueixin a aquesta missió, sigui realitzant aquells actes que estimi convenients per a la consecució d'aquest objectiu.

D'altra banda, la UdG també disposa de la Normativa reguladora dels processos d'avaluació i qualificació dels estudiants, que desenvolupa més algunes de les obligacions en aquest àmbit o en determina els agents que hi estan obligats, com per exemple en els processos d'avaluació i qualificació dels estudiants, quan estableix que correspon al professorat adaptar els sistemes d'avaluació a l'estudiant amb necessitats especials (art. 6.4); o el text refós de la normativa acadèmica dels estudis de doctorat de la Universitat de Girona, quan diu, en el preàmbul, que la "informació i els procediments d'admissió tenen en compte a l'estudiantat amb discapacitat o amb necessitats específiques, el qual disposarà de serveis de suport i assessorament adequats", i atorga una ampliació dels terminis per a la realització de la tesi als estudiants amb un grau mínim de discapacitat del 33% (art. 4).

Quant al personal tècnic de gestió i administració de serveis (PTGAS) i al personal docent i d'investigació (PDI), hi ha també documents del marc normatiu en clau d'inclusió que els permeten optar per certa flexibilitat laboral davant contextos personals i familiars complexos, que requereixen suport per potenciar la inclusió i la igualtat d'oportunitats que persegueix aquest pla. Dins el marc normatiu de la UdG, doncs, l'*Acord referent a l'aplicació i regulació de la millora per la conciliació té* l'objectiu de facilitar a tot el personal atendre les necessitats familiars no previstes en l'Acord concilia de les universitats públiques catalanes signat l'any 2008.

Per finalitzar aquest apartat, cal afegir que la UdG compta amb documents bàsics i complementaris per a la inclusió i la diversitat. D'una banda, el segon Pla d'igualtat de la Universitat de Girona (aprovat en Consell de Govern 3/2021, de 29 d'abril de 2021), que preveu actuacions per a la igualtat de gènere, però també per al col·lectiu LGTBI+. Aquest Pla d'inclusió i diversitat amplia les accions que també han de repercutir en aquest col·lectiu. D'altra banda, els dos protocols que recullen accions adreçades a prevenir diferents formes d'assetjament i actuar-hi: el *Protocol per a la prevenció de l'assetjament psicològic en l'àmbit laboral* (acord de la sessió ordinària núm. 4/2024 del Consell de Govern de la Universitat de Girona, de 30 de maig) i el *Protocol de la Universitat de Girona per a la prevenció, protecció, atenció i reparació de les situacions de violència masclista, assetjament sexual i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere* (acord de la sessió ordinària núm. 11/2024 del

Consell de Govern de la Universitat de Girona, de 16 de desembre). Ambdós documents recullen i protegeixen la comunitat UdG davant de situacions d'assetjament que puguin tenir com a causa l'origen, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, i esdevenen, així, eines importants en l'erradicació de les desigualtats.

### 3.2. Normativa catalana

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (Decret 306/2006, de 20 de juliol, pel qual es dona publicitat a la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya), defensa que “totes les persones tenen dret a una educació de qualitat i a accedir-hi en condicions d'igualtat”, tal com diu el punt 1 de l'article 21, Drets i deures en l'àmbit de l'educació. Però va més enllà en el punt 6, que afirma el següent:

“Totes les persones tenen dret a disposar, en els termes i les condicions que estableixin les lleis, d'ajuts públics per a satisfer els requeriments educatius i per a accedir en igualtat de condicions als nivells educatius superiors, en funció de llurs recursos econòmics, aptituds i preferències.”

En el punt 7 se centra en un dels eixos d'aquest Pla d'inclusió i diversitat, ja que indica que “Les persones amb necessitats educatives especials tenen dret a rebre el suport necessari que els permeti accedir al sistema educatiu, d'acord amb el que estableixen les lleis”. D'igual manera, el punt 8 de l'Estatut d'autonomia reflecteix el dret a la participació: “Els membres de la comunitat educativa tenen dret a participar en els assumptes escolars i universitaris en els termes que estableixen les lleis”, que és un dels objectius d'aquest mateix pla.

Aquest Pla d'inclusió i diversitat inclou a tota la comunitat universitària: estudiantat, PTGAS i PDI, però cal tenir en compte que el grup majoritari són persones dins l'interval d'edat definit com a joves per la Llei de polítiques de joventut de Catalunya (LPJC). Aquesta franja comprèn dels 16 als 29 anys, tot i que el Pla nacional de joventut de Catalunya (PNJCat) deixa oberta aquesta definició per tal que sigui cada política i/o programa concret el que defineixi els límits d'edat que més s'adeqüin a les necessitats de la seva intervenció.

El PNJCat recull diferents mesures que afecten de manera transversal l'acció política en el sentit més ampli del terme i que volen incidir en aspectes com la construcció de la identitat de l'individu. Així doncs, un dels principis rectors i criteris metodològics d'aquest pla és la transformació, en què es defensa que les polítiques públiques han de transformar la realitat per garantir la igualtat de tota la ciutadania en l'espai econòmic, social i comu-

nitari, i que, per tant, en la redacció de polítiques de joventut s'ha de tenir present que s'actua en un col·lectiu en què hi ha presents diversos eixos de desigualtat per raó de classe, gènere, procedència, etc. Per tant, tots els seus objectius, mesures i actuacions van en la línia d'incorporar de manera transversal la percepció inclusiva, l'accés als recursos i l'atenció plena.

En aquest pla s'esmenta que hi ha una certa tendència a l'augment de realització d'estudis universitaris, cosa que està marcant un sistema educatiu amb una forta polarització dels perfils formatius. També esmenta la tendència a l'allargament de la transició educativa, que provoca que l'edat de finalització dels estudis i d'entrada al mercat laboral hagi anat augmentant considerablement en els últims anys, així com l'increment de persones joves estrangeres a Catalunya, amb el que això comporta. Aquestes tendències plantegen reptes importants en totes les polítiques públiques en general, que han hagut de diversificar les actuacions per donar resposta a les noves necessitats derivades de les múltiples formes de transitar per l'etapa educativa, i que tenen efectes sobre l'estructura productiva i social, en què destaquen desigualtats vinculades al sexe, al territori i a la classe social.

Quant a la regulació del sistema universitari a Catalunya, la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (modificada per la Llei 7/2022, de 12 de maig), defensa, a l'article 4, Principis informadors, "el principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés i la permanència en la universitat per a tots els ciutadans de Catalunya". L'article 5 de la mateixa llei recolza l'educació en valors:

"El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de contribuir, en l'entorn universitari, al desenvolupament de les capacitats dels estudiants i han de promoure l'educació en valors com a part integral de llur procés global d'aprenentatge i formació."

I també recull que

"Les universitats han d'estimular i donar suport a les iniciatives complementàries de l'ensenyament oficial que comportin la transmissió de valors de llibertat, responsabilitat, convivència, solidaritat, participació i ciutadania plena."

Cal destacar que la mateixa llei defensa, a l'article 37, que a més dels drets reconeguts per la llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, d'universitats, s'han de garantir als estudiants diferents drets essencials, entre els quals destaca el vinculat a la inclusió: "No ésser discriminat per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social." Quant als principis per accedir al sistema universitari públic que garanteixin que l'estudiant tingui igualtat d'oportunitats, queden recollits a l'article 32.

Tanmateix, seguint amb l'accés a les universitats, des del 1977 hi ha el Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), òrgan de coordinació del sistema universitari català, i de consulta i assessorament del Govern de la Generalitat en matèria d'universitats. Des del 2003 aquest el regula la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya (títol VI), que el configura com un instrument de coordinació i gestió en termes clau per a tot el sistema universitari i per al Govern de Catalunya. El CIC compta, entre d'altres, amb la Comissió d'Accés i Afers Estudiantils, la qual té les competències d'aprovar i supervisar processos i criteris d'assignació de places, fer estudis de contextualització, aprovar calendaris, etc. D'aquest neix la *Proposta d'acord de la Comissió d'Accés i Afers Estudiantils per a l'accés a la universitat d'estudiants tutelats o extutelats per la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència del Departament de Drets Socials*, a través de la qual es planteja la necessitat que el sistema universitari de Catalunya contribueixi a assolir els ODS, especialment el núm. 4, que se centra, entre altres, a aconseguir un accés universal a una educació superior de qualitat, amb una acció positiva de reserva de places per al col·lectiu d'estudiants tutelats i extutelats per la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA), i que compleixin els requisits d'accés a la universitat.

La mateixa comissió també aporta l'*Acció afirmativa per incrementar l'accés d'estudiants gitanes i gitanos a les universitats catalanes. Acord de reserva de places* amb què s'acorda la reserva de places a estudiants gitanos que estiguin inclosos en el Programa del poble gitano i de la innovació social de la Direcció General d'Acció Cívica i Comunitària del Departament d'Afers Socials i Famílies. Aquesta acció es veu reforçada amb el IV Pla integral del poble gitano 2017-2020 (actualment prorrogat), en el qual es recullen mesures i actuacions que també aposten per aconseguir incrementar el nombre de persones gitanes que cursin estudis postobligatoris i/o universitaris.

Més enllà de l'àmbit universitari, una de les lleis catalanes bàsiques que inspiren el nou pla de la UdG és la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que té com a objectiu:

“Establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o

atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones" (preàmbul).

La Llei 19/2020 fa una referència específica a l'àmbit universitari en l'article 10, Educació, en què diu que "ha de garantir la igualtat d'oportunitats, l'equitat i l'absència de qualsevol forma de discriminació o d'assetjament discriminatori" (punt 1), a l'hora que remarca que ha de complir el següent:

"garantir l'atenció deguda als alumnes que, per alguns dels motius de discriminació a què fa referència aquesta llei, tinguin necessitats específiques de protecció, ajuda i suport educatiu, percentatges més elevats d'absentisme, abandonament escolar o fracàs escolar, impossibilitat econòmica de fer activitats o segregació, i que aquesta atenció es doni també entre tots els membres integrants de la comunitat, per mitjà de l'aplicació d'accions positives, accions indirectes, accions compensatòries i altres accions educatives que escaiguin" (punt 3).

És aquest mateix article, en el punt 5, el que marca que recau sobre les autoritats rectores del sistema d'educació universitària garantir el compliment dels principis generals d'actuació d'aquesta llei, implantant les competències necessàries i promovent actituds que afavoreixin la igualtat de tracte i la no-discriminació, i aplicant-los en tots els estaments de la comunitat universitària.

Una altra llei central és la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (actualment en revisió). L'objectiu d'aquesta llei, tal com diu el preàmbul és "desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat". Respecte a les universitats, l'article 13 diu el següent:

"1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari.

2. La Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere."

També cal fer referència a l'objectiu del Departament de Recerca i Universitats d'impulsar polítiques actives per garantir la igualtat d'oportunitats de l'estudiantat. Davant la necessitat de promoure línies d'actuació comunes, el Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) va impulsar l'any 2005 el Projecte universitat i discapacitat a Catalunya (UNIDISCAT), que tenia la finalitat de "garantir la igualtat d'oportunitats als estudiants amb discapacitat, tant pel que fa a l'accés i la inclusió a les universitats de Catalunya com a la realització dels estudis universitaris" i, a la vegada, "establir unes normes i unes pautes generals mínimes, comunes a totes les universitats de Catalunya, sobre els criteris per dur a terme les adaptacions curriculars, les propostes docents i les d'avaluació per a tots els casos en què fos necessari".

Actualment, el context de canvi global i l'aprovació d'un nou marc normatiu estatal el 2023 amb la LOSU, que es desenvolupa en l'apartat 3 de legislació estatal, obliga les universitats a respondre a aquesta transformació. És aquest nou escenari el que provoca la redacció del Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC), impulsat per la Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement del Departament de Recerca i Universitats a través de la Comissió de Compromís Social i Comunitari (CIC), en l'autoria del qual van participar totes les universitats catalanes i que va ser aprovat per la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya l'octubre de 2024. En la introducció aquest document recull el següent:

"La universitat ha de garantir l'accés en condicions igualitàries a totes les persones i la permanència en uns entorns que prenguin en consideració totes les situacions personals o diversitats, acompanyant en tot moment els membres de la comunitat universitària amb necessitats específiques, sigui quin sigui el motiu."

Tot el document PIDUC es converteix en una referència per a l'elaboració i el desenvolupament d'aquest Pla d'inclusió i diversitat. Com s'ha dit, el maig de 2025 es va crear la Xarxa Tècnica UNINCAT, que assumeix la coordinació dels agents implicats en aquest àmbit, i facilita la implementació, l'avaluació i el seguiment del PIDUC.

Un apartat important tant del PIDUC com d'aquest pla és l'accessibilitat, un element que hauria de millorar l'accés i l'estada a les universitats de les persones que, de manera permanent o temporal, tenen mobilitat reduïda però també dificultats auditives, visuals o de la comprensió. En aquest sentit, cal esmentar el Decret 209/2023, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Codi d'accessibilitat de Catalunya i que desplega la Llei 13/2014, del 30 d'octubre, d'accessibilitat i que té per objecte l'establiment de les condicions d'accessibilitat universal, la integració en el marc normatiu de Catalunya de les condicions bàsiques d'accessibilitat universal (física, sensorial i cognitiva) i la promoció de l'ús de productes de suport a l'accessibilitat.

Finalment, cal fer menció de les beques en l'àmbit universitari a Catalunya, que és la mesura que suposadament ha de portar a l'equitat entre persones que presenten diferències econòmiques. A Catalunya es combina el programa de beques Equitat amb les beques MEC del Ministeri. Cal recordar que, durant els primers anys de la crisi econòmica (2009-2013), a Catalunya va augmentar el nombre de beques universitàries amb l'objectiu de compensar l'increment de les taxes de matrícula. Tanmateix, la concentració de les beques en l'etapa universitària no ajuda a pal·liar les desigualtats de partida, perquè no aborda les disparitats que tenen lloc durant l'educació secundària, l'etapa educativa clau en la transició als estudis superiors. Al contrari, tenen un efecte reproductor de la desigualtat, segons apunta un estudi de la Fundació Jaume Bofill (2015).

### 3.3. Normativa estatal

En l'àmbit estatal hi ha un ampli ventall de normativa que resulta d'interès per elaborar aquest pla d'inclusió. En primer lloc, cal esmentar la Constitució espanyola, que reconeix dues dimensions de la igualtat: per una banda, l'igual reconeixement de totes les persones davant la llei; és a dir, la prohibició de discriminar per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, per condicions o circumstàncies personals o socials (art. 14); per altra banda, reconeix que la igualtat formal pot no ser suficient per a una igualtat efectiva i, en conseqüència, obliga els poders públics a promoure les condicions necessàries per garantir la llibertat i igualtat reals, i a remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la plena participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social (art. 9.2). A més, expressa la igualtat com a element necessari per construir una societat cada dia més justa (art. 10).

La Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU) plasma, a l'article 33, tots els drets relatius a la formació acadèmica. Treballa també per potenciar la igualtat a l'article 43, Unitats bàsiques, en què manifesta que les universitats han de comptar amb una unitat d'igualtat i de diversitat, així com amb serveis de salut i acompanyament psicològic i pedagògic, i un servei d'orientació, entre altres. Aquestes unitats han de coordinar i incloure de manera transversal el desenvolupament de les polítiques universals d'inclusió en el conjunt de les activitats de la universitat. Amb l'article 46 també s'impulsa elaborar un pla d'inclusió i no-discriminació del conjunt del personal i sectors de la universitat per motius de discapacitat, origen ètnic i nacional, orientació sexual i identitat de gènere, i per qualsevol altra condició social o personal.

La LOSU també parla de l'equitat; ja en el preàmbul fa referència a la construcció d'una universitat equitativa, visió que s'estén a tota la Llei. Sense anar més lluny, es parla de fomentar-la a l'article 2, Funcions del sistema

universitari. I també hi fa referència, entre d'altres, a l'article 37, Equitat i no discriminació, en què es garanteix que a les universitats l'estudiantat, en l'exercici dels seus drets i el compliment dels seus deures, no serà discriminat per cap raó, així com que les universitats han d'afavorir que les estructures curriculars dels ensenyaments universitaris resultin inclusives i accessibles, han d'adoptar mesures d'acció positiva per potenciar una educació inclusiva, accessible i adaptada a tot aquell estudiant amb necessitats educatives, tant des del punt de vista curricular com metodològic, que han d'incloure els materials didàctics, els mètodes d'ensenyament i el sistema d'avaluació.

De la mateixa manera, la LOSU estableix que les universitats han de garantir la igualtat d'oportunitats de l'estudiantat i la resta de membres de la comunitat universitària amb discapacitat, proscriuint tota forma de discriminació directa o indirecta i establint mesures d'acció positiva per assegurar la plena i efectiva participació d'aquest col·lectiu. En aquest sentit, la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat (que s'esmenta en l'apartat de normativa europea i internacional) amplia la definició de *discriminació per incloure la denegació d'ajustos raonables com una forma de discriminació cap a les persones amb discapacitat. A més, la Llei també preveu que les universitats han de promoure accions per afavorir que els membres de la comunitat universitària amb discapacitat disposin de mitjans, suports i recursos que els assegurin la igualtat real i efectiva en relació amb la resta, i també han d'assegurar l'accessibilitat dels espais físics i virtuals, dels serveis, dels procediments i del subministrament d'informació.*

Finalment, un altre factor molt important, que afecta la possibilitat d'accedir o no a la realització d'estudis postobligatoris, és el socioeconòmic. Tant la LOSU, a través de l'article 32, en l'apartat específic de beques i ajudes a l'estudi, com l'article 27 de la Constitució espanyola, sobre el dret a l'educació, defensen aquest punt. Així, a través d'aquest sistema d'ajuts, es pretén garantir el principi d'igualtat en l'accés fomentant que ningú quedi exclòs d'estudiar a la universitat per raons econòmiques. Ambdues normes, doncs, dictaminen les diferents modalitats i les quantitats de les beques i ajudes ofertes, així com les condicions socioeconòmiques que han de reunir les persones candidates per poder-hi accedir, quin ens és l'encarregat de gestionar-les, és a dir, si és competència del mateix Govern, de la comunitat autònoma o de la universitat, així com quines possibilitats i obligacions té cada ens.

Així mateix, la LOSU, a l'article 65, Promoció de l'equitat entre el personal docent i d'investigador, parla de les competències que tenen les universitats i les comunitats autònomes a l'hora de garantir ofertes laborals a les universitats que s'ajustin a les de places per a persones amb discapacitat, tal com marca l'article 59 del text refós de la Llei de l'estatut de l'empleat públic. Així, seguint amb l'article 65, tant les universitats com les administracions públiques, han d'afavorir la corresponsabilitat en les cures i assegurar l'exer-

cici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. A aquest efecte, han d'aplicar criteris que assegurin la igualtat efectiva de totes les persones en l'aplicació del règim de dedicació i l'accés als programes de mobilitat que siguin de la seva competència, i analitzar i corregir les desigualtats per raó de gènere, edat, discapacitat, origen nacional o etnicitat en els usos del temps acadèmic, així com garantir que les ofertes d'ocupació a la universitat s'ajusten a les previsions establertes en la normativa que, amb caràcter general, sigui aplicable al sector públic en matèria de reserva de contingent per a persones amb discapacitat, tal com defensa l'article 92.

Alhora, l'article 78, Professores i professors ajudants doctores/es, exposa que quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, podrà aconseguir una durada màxima de vuit anys tenint en compte la seva finalitat i el grau de les limitacions en l'activitat. I en el cas que les situacions donessin lloc a la reducció de la jornada, el contracte es prorrogarà pel temps equivalent a la jornada que s'hagués reduït.

Hi ha altres lleis d'àmbit estatal rellevants. La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació té com a objectiu "garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació, respectar la igual dignitat de les persones", així com "regular els drets i deures de les persones físiques o jurídiques, públiques o privades". En especial, dedica l'article 13, del capítol II del títol I, que se centra en el món educatiu, a defensar el següent:

"Les administracions educatives mantindran la deguda atenció a l'alumnat que, per raó d'alguna de les causes expressades en aquesta llei o per trobar-se en situació desfavorable a causa de discapacitat, raons socioeconòmiques, culturals, per desconeixement greu de la llengua d'aprenentatge o d'una altra índole, presentin necessitats específiques de suport educatiu [...]."

I també especifica que "en el contingut de la formació del professorat, tant inicial com permanent, s'inclourà formació específica en matèria d'atenció educativa a la diversitat i a la igualtat de tracte i no discriminació".

El Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, mitjançant el qual s'aprova la Llei General dels drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social (LGDPD), unifica i actualitza la normativa en matèria d'igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat segons els estàndards de la Convenció dels Drets de les Persones amb Discapacitat (de la qual es parlarà en l'apartat següent). Aquest Reial Decret reafirma el dret a la plena igualtat al treball, així com l'obligació d'adoptar mesures d'acció positiva com la reserva de quotes, que el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova la Llei de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic fixa en un mínim del 7% en l'àmbit de la universitat pública (art. 59). Pel que fa l'educació superior, la LGDPD reafirma el dret a l'educació inclusiva a tots

els nivells (art. 18) i fa referència a l'obligació de les universitats de concedir l'ampliació del nombre de convocatòries establertes amb caràcter general a aquelles persones amb discapacitats que els dificultin greument l'adaptació al règim de convocatòries general, sense menystenir el nivell exigít (art. 20). Per altra banda, també cal destacar l'important desenvolupament que fa la LGDPD respecte a les condicions d'accessibilitat (article 22), que són les que fan possible que les persones amb discapacitat puguin exercir el seu dret a viure de forma independent i a participar plenament en tots els aspectes de la vida, també en l'educació i el treball.

La 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 recull, en els articles 20 i 23, que les administracions competents i les universitats han de donar impuls a la introducció en els plans d'estudis de continguts que capacitin per abordar la diversitat sexual i de gènere, així com familiar (especialment en aquells que formen en professions docents, sanitàries i jurídiques), així com a la promoció de grups de recerca especialitzats en la realitat del col·lectiu LGTBI.

### 3.4. Marc normatiu europeu i internacional

Pel que fa a les persones amb discapacitat, en la darrera dècada ha tingut lloc un important desenvolupament de la normativa dirigida a aquest col·lectiu, propiciada per l'aprovació de la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat (CDPD) el 2006. Aquest tractat de drets humans és el marc de referència i suposa un canvi de paradigma en la relació amb les persones amb discapacitat. La CDPD adopta el model social d'aproximació a la discapacitat, que entén que la limitada participació del col·lectiu a la societat és una qüestió de drets que no depèn únicament de les limitacions o la diversitat funcional de la persona, sinó de la incapacitat de la societat i l'entorn d'adaptar-se a la persona i d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten el ple exercici dels seus drets. La discapacitat és una qüestió de drets humans, no un problema individual de tipus funcional. Aquest pla també adopta aquesta mirada i busca apropar totes les polítiques universitàries a aquesta forma d'entendre la discapacitat, posant el focus en la superació de les diferents barreres i la creació d'entorns inclusius perquè totes les persones amb discapacitat de la comunitat universitària puguin gaudir plenament de l'exercici del dret a l'educació, del dret al treball i del dret a la participació en la vida social i comunitària del món universitari.

La CDPD adapta els drets reconeguts a tots a les especificats de les persones amb discapacitat. Entre d'altres, la Convenció reconeix el dret a treballar en igualtat de condicions a la resta i les mesures necessàries per a la seva efectivitat (art. 27), així com el dret a l'educació inclusiva, en tots els nivells (art. 24). En l'àmbit que correspon a l'elaboració d'aquest pla, obliga

els estats membres a assegurar que les persones amb discapacitat tinguin accés general a l'educació superior sense discriminació i en igualtat de condicions amb les altres. Del dret a l'educació inclusiva se'n deriven obligacions de prestar suport personalitzat i efectiu en el marc del sistema general, així com de dur a terme els ajustos raonables que l'estudiant requereix en funció de les seves necessitats individuals. La provisió d'ajustos raonables ha de tenir lloc quan les obligacions prèvies d'accessibilitat no siguin suficients per garantir l'accés en igualtat de condicions a una educació de qualitat i s'ha d'atendre des del moment en què hi ha una sol·licitud respecte d'això o en què la universitat és conscient de la necessitat de l'ajust, segons preveu el Comitè dels Drets de les Persones amb Discapacitat (Observació general núm. 6, 2018).

Tanmateix, l'Alt Comissionat de les Nacions Unides pels Drets Humans (ACNUDH) recorda la importància d'incidir en l'entorn i en els prejudicis per crear entorns educatius integrals i inclusius (2013).

Cal mencionar també l'aposta actual de l'Agenda 2030 i dels objectius de desenvolupament i sostenible (ODS), també coneguts com a objectius globals. Les Nacions Unides van adoptar-los el 2015 com una crida universal per posar fi a la pobresa i protegir el planeta. Un dels objectius que incideix centralment en aquest nou pla és l'ODS 4, que reclama garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat, i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom. En el desplegament d'aquest objectiu es proposen diversos objectius abans del 2030, com eliminar les disparitats de gènere en l'educació i assegurar l'accés igualitari a tots els nivells de l'ensenyament i la formació professional per a les persones vulnerables, incloses les persones amb discapacitat, els pobles indígenes i els nens en situacions de vulnerabilitat, així com construir i adequar instal·lacions educatives que tinguin en compte les diferents necessitats en clau de discapacitat i diferències de gènere, i que ofereixin entorns d'aprenentatge segurs, no violents, inclusius i eficaços per a tothom.

En l'àmbit de la igualtat de tracte i no-discriminació, cal tenir present l'article 2 del Tractat de la Unió Europea, el qual estableix el següent:

“La Unió es fonamenta en els valors del respecte a la dignitat humana, de la llibertat, de la democràcia, de la igualtat, de l'estat de dret i del respecte als drets humans, inclosos els drets de les persones pertanyents a minories.”

També cal esmentar la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de 2010, que estableix al seu article 21 No-discriminació:

1. Es prohibeix qualsevol discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualse-

vol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

2. Es prohibeix qualsevol discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació dels Tractats i sense perjudici de les seves disposicions particulars.

La Directiva 2000/43 CE del Consell, de 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, té per objecte, a l'article 1, establir un marc per lluitar contra la discriminació per motius d'origen racial o ètnic amb la finalitat que s'apliqui als estats membres el principi d'igualtat de tracte.

Quant a accessibilitat, l'Estratègia europea sobre discapacitat (2021/2030) té com a objectiu avançar en l'aplicació de tots els àmbits de la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat (CDPD), tant a escala de la Unió Europea com dels estats membres. Aquesta norma posa èmfasi en l'accessibilitat al mercat laboral i a l'educació i formació, així com a potenciar la integració de les persones amb discapacitat, prohibint tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

Una de les reglamentacions europees que afecta, entre d'altres, les universitats, és la Llei Europea d'Accessibilitat (Directiva (UE) 2019/882 del Parlament Europeu i del Consell, de 17 d'abril de 2019, sobre els requisits d'accessibilitat dels productes i serveis) que estableix el 2030 com a data límit per a que els serveis deixin d'utilitzar productes inaccessibles que ja estaven en ús abans del 28 de juny de 2025. Això estableix el mateix període de vigència d'aquest pla per a la millora de tots els elements que tenen a veure amb els espais virtuals de la UdG.

Finalment, respecte a la inserció laboral, en l'àmbit europeu hi ha l'Estratègia europea d'ocupació, des d'on s'ha potenciat la creació de programes d'ocupació, educació i formació, entre altres, adaptats als estats membres, amb la finalitat d'incrementar l'ocupació de la població diana.



## 4. Eixos i accions

### 4.1. EIX I: COMPROMÍS I VISIBILITAT

**OBJ. I.1. Garantir una governança que vetlli per la inclusió i la diversitat de totes les persones, independentment de quines siguin les característiques personals i socials i les seves circumstàncies vitals**

<b>ACCIÓ 1.</b>	<b>Creació d'una Unitat d'Inclusió i Diversitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció respon al desenvolupament de l'Article 43 de la LOSU pel qual s'ha de crear la unitat bàsica de diversitat, que coordini el desenvolupament de les polítiques universitàries d'inclusió i no-discriminació en el conjunt d'activitats i funcions de la universitat, així com dels Estatuts (Acord GOV/200/2025, de 29 de juliol, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Girona (DOGC núm.9467, de 31 de juliol de 2025)). Inclourà el suport a l'estudiantat amb discapacitat i necessitats educatives que s'ofereix des de l'àrea d'Inclusió de la Unitat de Compromís Social i Orientació Professional (UCSOP) a la qual estarà vinculada directament.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Creació de la Unitat d'Inclusió i Diversitat integrada en la Unitat de Compromís Social i Orientació Professional.</li><li>• Dotació amb personal tècnic amb expertesa en inclusió i diversitat i els recursos humans de suport necessaris per al seu desenvolupament.</li></ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat de la UdG
<b>Responsables</b>	Gerència
<b>Temporització</b>	Primer any
<b>Paraules clau</b>	Estructura - Normativa - Recursos

<b>ACCIÓ 2.</b>	<b>Creació d'una comissió assessora del Consell de Govern per a la inclusió i la diversitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol augmentar la presència de la perspectiva de la inclusió en la governança de la Universitat. A partir de l'expertesa i amb la representació política i tècnica necessàries, aquesta comissió ha de ser una referència en el desenvolupament i execució del Pla d'inclusió i diversitat, d'acord amb l'article 96 dels Estatuts de la UdG.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definició de les persones membres i competències de la Comissió assessora</li><li>• Constitució de la Comissió Assessora en el Consell de Govern</li><li>• Calendarització de l'activitat anual</li></ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat de la UdG
<b>Responsables</b>	Consell de Govern UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Primer any
<b>Paraules clau</b>	Estructura - Assessorament

<b>ACCIÓ 3.</b>	<b>Creació d'una xarxa de persones expertes en inclusió i diversitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol reforçar la creació de vincles i establiment de xarxes entre la comunitat universitària i també amb agents del territori. Ha de ser un mecanisme d'assessorament, i consulta; ha de contribuir a orientar accions, escoltar les necessitats, l'intercanvi d'expertesa entre els seus membres, així com la transferència dels coneixements i avenços en matèria d'inclusió.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definició de les persones membres i competències de la xarxa</li> <li>• Organització de, com a mínim, una trobada anual d'intercanvi entre les persones membres de la xarxa</li> <li>• Redacció i difusió de les conclusions de la trobada d'intercanvi de la xarxa</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorats amb competències en l'àmbit d'inclusió i de compromís comunitari ICE-SAID UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Segon any
<b>Paraules clau</b>	Assessorament - Transferència - Recerca - Formació - Participació

<b>ACCIÓ 4.</b>	<b>Incorporació de la perspectiva inclusiva al Sistema de garantia intern de qualitat (SGIQ)</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció ha d'incorporar la perspectiva inclusiva de manera transversal en el desenvolupament qualitatiu de les titulacions, graus i màsters, en tots els instruments que assegurin la qualitat dels processos d'ensenyament i aprenentatge. Es relaciona amb procediments com el disseny de titulacions, el seguiment i millora d'estudis, el disseny de currículums, d'assignatures, els processos d'avaluació, entre altres.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió dels currículums dels graus i màsters per incorporar la perspectiva inclusiva i de no-discriminació</li> <li>• Incorporació en totes les titulacions de dimensions competencials i resultats d'aprenentatge sobre inclusió i diversitat</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat UdG, PDI i estructures i serveis competents en docència i qualitat
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de qualitat Vicerektorat amb competències en l'àmbit de docència
<b>Temporització</b>	D'acord amb el marc VSMA (verificació, seguiment, modificació i acreditació de titulacions), obligatori per a les noves memòries i progressiu per a les memòries d'estudis actuals Tres primers anys d'implementació del Pla
<b>Paraules clau</b>	Docència i formació - Qualitat

<b>ACCIÓ 5.</b>	<b>Visibilització de la informació que tenen disponible les estructures i els serveis sobre diversitat, equitat i inclusió a la comunitat universitària</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció insta les estructures i serveis de la UdG a vetllar per fer visible la heterogeneïtat de la seva comunitat, mostrant totes les dades que incorporin informació sobre inclusió (de manera anònima). Fer visible aquesta informació permet sensibilitzar sobre la diversitat ja existent i la que encara està lluny d'assolir-se.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacció i publicació al web de memòries anuals que recullin les accions dutes a terme, incorporant el percentatge d'accions realitzades anualment en relació amb l'any anterior</li> <li>• Publicació al web d'Inclusió i Diversitat de dades desagregades (si s'obtenen)</li> <li>• Difusió de les notícies generades internament</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Públic en general
<b>Responsables</b>	Estructures i serveis de la UdG UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Anualment
<b>Paraules clau</b>	Transparència - Accessibilitat - Sensibilització

<b>ACCIÓ 6.</b>	<b>Revisió de la normativa de la UdG des de la perspectiva de la inclusió</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a la revisió de la normativa actual de la UdG, per evitar que pugui constituir un obstacle per a les persones que viuen situacions específiques que poden dificultar el seu desenvolupament acadèmic, laboral, personal i social. La normativa ha d'incorporar l'heterogeneïtat de situacions i realitats de la comunitat i reflectir-la. A més de revisar la normativa existent, l'acció també està destinada a la redacció de noves normatives.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió de la normativa existent a la UdG per incorporar la perspectiva inclusiva Revisió de la nova normativa, garantint la incorporació de la perspectiva inclusiva</li> <li>• Organització d'equips de treball formats per persones expertes en inclusió i diversitat per fer seguiment de la revisió i/o executar la revisió</li> <li>• Elaboració d'informes sobre el percentatge de normativa existent revisada i el percentatge de la nova normativa redactada</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit del desenvolupament normatiu Secretaria General
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys d'implementació
<b>Paraules clau</b>	Normativa - Drets i deures - Lleis

<b>ACCIÓ 7.</b>	<b>Creació d'una guia per incorporar la perspectiva inclusiva en totes les funcions de la UdG</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció es destina a la creació de materials de suport perquè la visibilització de la diversitat i l'equitat sigui present en les funcions de la universitat: la formació, la recerca i la transferència del coneixement, així com també en la vida dels campus i en tota l'acció de compromís comunitari i social en la pròpia universitat i en el territori.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de grups de treball formats per PDI i persones expertes en inclusió i diversitat per elaborar materials de suport</li> <li>• Creació de decàlegs, llistes de control o mecanismes semblants per assegurar que els plans d'estudis, la formació, la recerca, la transferència, la governança i la vida en els campus incorporin aquesta perspectiva inclusiva, no etnocèntrica ni colonialista</li> <li>• Elaboració d'informes o infografies que incorporin les accions que es dissenyen i implementen a la UdG</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Personal Docent i Investigador (PDI) Grups de recerca Personal tècnic de gestió i administració de serveis (PTGAS) involucrat en accions de recerca Comunitat universitària en general
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit de docència, recerca i compromís social i comunitari UCSOP – Unitat d'Inclusió i Diversitat ICE-SAID
<b>Temporització</b>	Primer any
<b>Paraules clau</b>	Assessorament – Recursos - Informació - Formació - Transferència - Recerca

### **OBJ. I.2. Estendre la cultura inclusiva a la comunitat universitària i al territori**

<b>ACCIÓ 8.</b>	<b>Definició i implementació d'accions de divulgació i organització de formacions amb perspectiva inclusiva i de diversitat per a tota la comunitat universitària i en col·laboració amb agents del territori</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció parteix de la encara necessitat de donar a conèixer quina és la situació que viuen les persones amb discapacitat, amb necessitats socioeconòmiques o que es troben discriminades a causa del seu origen o orientació. Aquesta acció promou l'organització de campanyes, jornades, formacions generals adreçades a la sensibilització i, especialment, busca la implicació de la comunitat educativa en una realitat que també és la seva. Sempre que sigui possible, es duran a terme activitats de sensibilització, de divulgació i de reflexió més enllà de les dates assenyalades i incorporant entitats territorials.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organització d'actes i jornades</li> <li>• Cursos de formació oferts a la comunitat</li> <li>• Elaboració d'informes amb informació sobre les persones assistents a les formacions i sobre les persones assistents als actes i a les jornades</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat universitària Població en general
<b>Responsables</b>	ICE-SAID UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys de vigència del Pla
<b>Paraules clau</b>	Transferència - Formació - Sensibilització - Divulgació

<b>ACCIÓ 9.</b>	<b>Revisió de l'estratègia comunicativa de la UdG amb la finalitat que les imatges i el llenguatge siguin inclusius i reflecteixin el respecte a la diversitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció proposa revisar totes les accions de comunicació que es duen a terme des d'una administració pública com la UdG per evitar amenaces com un discurs subjacent que perpetui estereotips que no respectin la inclusió, la igualtat i la no-discriminació. Les imatges i les paraules han de mostrar la diversitat social i la perspectiva inclusiva.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organització de formació en llenguatge inclusiu per al personal de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)</li> <li>• Revisió de les imatges i el llenguatge que es fan servir al web i en les comunicacions institucionals</li> <li>• Determinació de la tipologia d'imatges que han d'aparèixer al web, amb l'orientació de la Comissió Assessoradora i la xarxa de persones expertes</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI) Comunitat universitària i en general
<b>Responsables</b>	Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)
<b>Temporització</b>	Primer any
<b>Paraules clau</b>	Valors - Sensibilització - Formació - Comunicació

<b>ACCIÓ 10.</b>	<b>Organització d'accions de promoció d'associacions i xarxes d'estudiantat, PDI i PTGAS que promoguin la inclusió</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol reforçar la col·laboració institucional amb les associacions i xarxes de la UdG que promouen, des de l'activisme social la reflexió crítica i el debat, els valors vinculats a la inclusió, la diversitat i la no-discriminació. L'existència d'associacions i xarxes no només permet vetllar per la inclusió i la no-discriminació en el desenvolupament de la vida universitària, sinó que també és un canal per recollir quines són les necessitats canviants dels col·lectius que acullen. Associacions i xarxes també impliquen un espai segur per a les persones que les formen o que poden adreçar-s'hi en moments puntuals. Per això, han de ser un actiu per a la realització d'actes i jornades inclusives, que reflecteixin la diversitat des d'una perspectiva inclusiva no etnocentrista ni colonialista.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foment de la perspectiva inclusiva en el teixit associatiu</li> <li>• Creació d'espais de diàleg i d'interacció estables i periòdics</li> <li>• Oferiment de suport als actes organitzats aquestes associacions</li> <li>• Elaboració d'informes sobre associacions i nombre d'activitats que es programin amb la col·laboració i/o suport institucional</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Vicerectorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys de vigència del Pla
<b>Paraules clau</b>	Participació - Sensibilització - Assessorament

### **OBJ. I.3. Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en el desenvolupament acadèmic i laboral a la UdG**

<b>ACCIÓ 11.</b>	<b>Identificació, prevenció i intervenció en situacions de discriminació i assetjament per origen, religió, discapacitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció recull la necessitat d'establir els mecanismes necessaris que facin de la UdG un espai segur per a totes les persones que hi conviuen ja sigui formant part de l'estudiantat, laboralment o com a persones visitants. Es proposa per fer efectiu l'acompliment de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària amb el desplegament de Normes de convivència de la Universitat de Girona, aprovades pel Consell de Govern en la sessió 4/2023, de 30 de març (eBOU- 2997) i dels Estatuts (aprovats per Acord GOV/200/2025, de 29 de juliol, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Girona (DOGC núm.9467, de 31 de juliol de 2025)), que demanen l'aplicació d'aquestes mesures. Aquest desplegament ha d'anar acompanyat de campanyes de formació i informació per evitar les situacions de discriminació i assetjament.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establiment de mecanismes per al desplegament de l'article 11 de les Normes de Convivència</li> <li>• Realització de formacions sobre discriminacions, racisme i assetjament personal i laboral</li> <li>• Creació i implementació d'una campanya informativa sobre les normes de convivència i de les eines per a la denúncia (Comissió, SAI, entre altres)</li> <li>• Elaboració d'informes sobre la formació de personal i l'atenció duta a terme a l'entorn de les normes de convivència</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària
<b>Responsables</b>	Secretaria General Comissió de convivència
<b>Temporització</b>	Dos anys
<b>Paraules clau</b>	Normativa - Formació - Assessorament

<b>ACCIÓ 12</b>	<b>Definició i implementació de mesures que promoguin la igualtat de tracte i no-discriminació d'estudiantat, PDI i PTGAS</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a crear un marc institucional respectuós i responsable amb la igualtat de tracte i la no-discriminació. La UdG ha d'esdevenir una universitat on la igualtat de tracte i la no-discriminació siguin presents ens documents de referència, com Estatuts, codi ètic o plans estratègics, que generin programes concrets per establir les bases per a una universitat equitativa i diversa.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de projectes de mentoratge entre iguals o amb experts que acompanyin al llarg de les etapes anteriors a l'educació superior</li> <li>• Creació de mecanismes propis (beques, ajuts, entre altres) per a afavorir l'arribada a la universitat</li> <li>• Creació de programes propis de captació de talents</li> <li>• Creació de programes específics per ajudar a potenciar la contractació de persones que pertanyin a col·lectius infrarepresentats (amb discapacitat, racialitzats, entre altres)</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Persones de la comunitat amb risc de discriminació i persones externes que pertanyin a col·lectius infrarepresentats a la UdG
<b>Responsables</b>	Gerència Recursos Humans Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Vicerectorat amb competències en l'àmbit de personal Vicerectorat amb competències en l'àmbit de docència
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys del pla
<b>Paraules clau</b>	Accés - accessibilitat

<b>ACCIÓ 13.</b>	<b>Creació d'un protocol específic de suport a l'estudiantat en situació de malaltia crònica, situació socioeconòmica complexa o de discapacitat/incapacitat temporal i sobrevinguda</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a la redacció d'un protocol necessari per atendre l'estudiantat que ho necessiti. La UdG treballa oficialment en l'àmbit de la inclusió des de 2008 i s'ha anat adaptant a les tendències i a les noves situacions que s'han obert en l'atenció a l'estudiantat. L'arribada d'altres col·lectius, així com les situacions personals sobrevingudes, fa necessari recollir noves mesures en un document per a la seva consulta i acceptació per part de la comunitat universitària. Aquest protocol ha de flexibilitzar els procediments administratius i formatius (criteris de permanència, flexibilització en els lliuraments, elaboració d'apunts, etc.) perquè facilitin el manteniment del lligam amb l'entorn universitari de l'estudiantat que, de manera temporal, no pot seguir les sessions acadèmiques. Aquest document ha d'establir unes bases mínimes que permetin la igualtat d'oportunitats per a totes les persones.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació d'un grup de treball per al protocol</li> <li>• Redacció del protocol</li> <li>• Aprovació del document del protocol</li> <li>• Elaboració d'informes amb les accions dutes a terme arran de la implementació del protocol</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat en situació de necessitat educativa PDI (que ha d'aplicar les adaptacions acadèmiques) PTGAS (que ha de ser coneixedor de les adaptacions acadèmiques i que ha d'aplicar adaptacions en les matrícules)
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit de docència Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Servei de Gestió Acadèmica i Estudiants Comissió assessora d'inclusió i diversitat UCSOP - Àrea d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Primer any
<b>Paraules clau</b>	Normativa - Recursos - Assessorament - Participació

<b>ACCIÓ 14.</b>	<b>Redacció i aplicació d'un protocol per a l'organització de festes UdG inclusives</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a instaurar la perspectiva inclusiva de la diversitat en les festes que es promouen des de la universitat. Les festes organitzades pel col·lectiu de l'estudiantat o les de caire més institucional han de tenir en compte la participació de tothom, i assegurar l'accessibilitat, el respecte i la no-discriminació de les persones, alhora que eviten l'etnocentrisme i la perspectiva colonial.
<b>RESULTATS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organització d'un grup de treball divers i heterogeni que vetlli pel seguiment de les festes</li> <li>• Creació d'un protocol que incorpori les accions a fer, amb recomanacions per fer les festes accessibles i no-discriminatòries</li> <li>• Disseny d'una llista de control dels requeriments necessaris</li> <li>• Elaboració d'informes que incloguin les accions inclusives de les festes</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Associacions UdG Consell d'Estudiants Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)
<b>Responsables</b>	Consell d'Associacions UdG Vicerectorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís Social Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Vicerectorat amb competències en l'àmbit de campus Consell d'Estudiants UCSOP - Àrea d'Inclusió i Diversitat SOTIM
<b>Temporització</b>	Primer any
<b>Paraules clau</b>	Participació - Accessibilitat - Sensibilització

## 4.2. EIX II. ACCÉS A LA UNIVERSITAT

### OBJ. II.1. Desenvolupar accions d'acompanyament per a l'ingrés acadèmic o laboral a la Universitat en igualtat de condicions

<b>ACCIÓ 15.</b>	<b>Desenvolupament d'accions de cooperació amb espais, serveis i centres educatius, socials i culturals, principalment de les comarques gironines, que treballin amb persones amb discapacitat o en situacions econòmiques i/o socials desfavorables</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a enfortir la xarxa territorial per establir aliances de treball que permetin, no només el coneixement dels sistemes d'accés a la universitat, sinó la creació de canals d'informació amb aquells espais (serveis i centres educatius, socials i/o culturals) principalment de les comarques gironines i sense ànim de lucre que desenvolupin accions d'inclusió social i laboral de persones en situació de discriminació i/o sense igualtat de tracte. Aquesta col·laboració ha d'afavorir una orientació més concreta que permeti treballar per a què es redueixin els obstacles que dificultin o impedeixin la seva arribada a la universitat. Per aconseguir-ho, es partirà de les col·laboracions ja iniciades des de la UCSOP amb les entitats de la demarcació.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforç del treball col·laboratiu amb espais, serveis i centres educatius, socials i culturals, principalment de les comarques gironines, iniciat des de la UCSOP</li> <li>• Organització d'una jornada informativa anual amb representats de les entitats, de la universitat i de l'administració autonòmica responsable (sempre que sigui necessari)</li> <li>• Elaboració d'informes que descriguin: augment del número de convenis signats amb entitats/ associacions; augment del número/percentatge de persones que arriben des de les entitats/ associacions respecte al total de les matrícules i augment del percentatge d'assistència a les jornades</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Persones que pertanyin a col·lectius infrarepresentats a la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Assessorament - Accés - Participació

<b>ACCIÓ 16.</b>	<b>Consolidació de programes de suport i atenció a persones de col·lectius infrarepresentats (joves extutelats, joves del col·lectiu gitano, persones racialitzades, entre altres), que volen accedir a la UdG</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Aquesta acció pretén establir mecanismes perquè persones de col·lectius infrarepresentats tinguin l'oportunitat d'accedir a la universitat amb acompanyament i suport. El 2018, la Comissió d'accés i afers estudiantils del Consell Interuniversitari de Catalunya va determinar una reserva de places per a persones que pertanyen al poble gitano, i el curs 2022-2023 es va ampliar a les persones extutelades. La UdG va designar dues persones membres del PDI (amb expertesa en els dos àmbits) que actuen com a referents de l'estudiantat que s'incorpora per aquesta via. Des del curs 2023-2024, des de la Unitat d'Inclusió i Diversitat es realitza un seguiment i orientació específic per a aquest col·lectiu. Cal consolidar el seguiment i l'orientació que ja s'ofereix a aquests dos col·lectius i ampliar-ho a persones racialitzades o d'altres que es trobin en situacions desfavorides per a arribar a la UdG.</p> <p>De la mateixa manera, la UdG ha de treballar en ampliar aquest suport a les persones d'aquest perfil que es vulguin incorporar als col·lectius de PDI o de PTGAS, creant línies d'inclusió que responguin a una discriminació positiva.</p>

<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidació dels suports a l'estudiantat de col·lectius infrarepresentats</li> <li>• Anàlisi dels recursos de la UdG per a l'ampliació de suports</li> <li>• Introducció al web dels suports per als col·lectius infrarepresentats</li> <li>• Revisió de la normativa d'accés als cossos del PDI o del PTGAS per determinar com es tindrà en compte la pertinença a un col·lectiu infrarepresentat</li> <li>• Elaborar informes amb el percentatge de persones de col·lectiu infrarepresentat que accedeixen a la UdG per estudiar o treballar i al nombre d'accions incloses a la normativa UdG relatives a les persones de col·lectius infrarepresentats</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Persones externes que pertanyin a col·lectius infrarepresentats a la UdG
<b>Responsables</b>	<p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social</p> <p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat</p> <p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit de personal</p> <p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit de docència Gerència</p> <p>Secretaria General</p> <p>UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat</p>
<b>Temporització</b>	Dos anys
<b>Paraules clau</b>	Accés - Normativa - Recursos - Participació

<b>ACCIÓ 17.</b>	<b>Potenciació i promoció de programes específics per a l'accés a persones amb discapacitat intel·lectual o usuàries de serveis socials, o altres programes semblants, que permetin l'aprenentatge en un entorn universitari i de manera inclusiva</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol aconseguir que persones que habitualment no arriben a la universitat, puguin fer-ho amb programes específics. La UdG ha estat capdavantera en la implementació de programes innovadors i inclusius que van comportar anar més enllà de la integració a la universitat de persones amb discapacitat intel·lectual o usuàries de serveis socials, perquè les persones es van incorporar a les aules de diferents graus de la Facultat d'Educació i Psicologia. Tenint en compte que l'article 37 de la LOSU diu que "Les universitats promouran l'accés a estudis universitaris de les persones amb discapacitat intel·lectual i per altres raons de discapacitat mitjançant el foment d'estudis propis adaptats a les seves capacitats", caldria consolidar aquestes experiències tant a nivell pressupostari com implementar el programa al màxim de facultats/escoles.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerca de fonts de finançament per a la continuïtat i sostenibilitat dels programes</li> <li>• Anàlisi i difusió de la implementació dels programes de manera inclusiva</li> <li>• Ampliació dels programes en el màxim de graus possible</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades d'estudiantat que participa en el programa i dades d'assignatures o graus que implementen el programa</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Persones usuàries de serveis socials Persones amb discapacitat intel·lectual Altres col·lectius Comunitat de la UdG
<b>Responsables</b>	<p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit de docència</p> <p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social</p> <p>Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat</p> <p>Servei de Gestió Acadèmica i Estudiants Gerència</p> <p>UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat</p> <p>Fundació Girona Innovació i Formació</p>
<b>Temporització</b>	Tres anys
<b>Paraules clau</b>	Accés - Accessibilitat - Participació - Sensibilització - Transferència

**OBJ. II.2. Definir i dur a terme accions d'informació i acompanyament per a l'ingrés acadèmic o laboral a la universitat des d'una perspectiva inclusiva**

<b>ACCIÓ 18.</b>	<b>Incorporació d'informació sobre les mesures d'accés i suport inclusives als actes de promoció de la UdG</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a informar adequadament sobre els recursos i mesures de la UdG al llarg de l'any en les diferents accions de promoció dels seus estudis a diferents espais (instituts, salons de l'ensenyament, etc.). En aquestes sessions cal explicar i detallar les mesures que es contemplen en el cas que hi hagi estudiantat que les pugui necessitar. A més a més, les presentacions han de ser accessibles per a tothom i contemplar la perspectiva inclusiva de la diversitat.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formació per a les persones encarregades de fer les xerrades de promoció</li> <li>• Creació de material propi per a la informació de persones interessades</li> <li>• Disseny d'accions d'informació accessibles i inclusives</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre el personal que s'ha format, sobre les persones ateses (per temes d'inclusió) als actes de promoció i sobre els materials que s'han generat.</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Personal de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI) Personal de suport de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit de comunicació UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys
<b>Paraules clau</b>	Assessorament - Formació - Accessibilitat

<b>ACCIÓ 19.</b>	<b>Oferiment d'informació, atenció i assessorament a les persones amb discapacitat i/o membres de col·lectius infrarepresentats (joves extutelats, joves del col·lectiu gitano, persones racialitzades, entre altres) interessades a incorporar-se a la UdG</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció pretén garantir l'accés a la informació i l'atenció per a les persones que vulguin fer-ho abans o en moment de l'accés a la universitat. La informació és la base per poder prendre decisions autònomes i raonades. Per tant, és bàsic que la UdG activi diferents canals que permetin que tothom tingui accés a la informació i que pugui establir contacte amb la universitat per aclarir dubtes o ampliar la informació.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferiment d'informació a la web i a les xarxes</li> <li>• Establir canals directes de relació amb instituts, entitats, associacions o persones individuals per traslladar informació i/o atendre persones interessades</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre publicacions a les xarxes i al web i amb el nombre de persones ateses</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Persones externes que pertanyin a col·lectius infrarepresentats a la UdG Entitats/associacions que treballen amb col·lectius infrarepresentats a la UdG
<b>Responsables</b>	UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Accés - Assessorament - Transparència

### 4.3. EIX III: ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ A LA VIDA UNIVERSITÀRIA

#### OBJ. III.1. Garantir un acompanyament inclusiu en el desenvolupament de l'activitat acadèmica i laboral

<b>ACCIÓ 20.</b>	<b>Oferiment d'un acompanyament personalitzat atenent la diversitat i la igualtat de tracte i no-discriminació per a tota la comunitat universitària</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	<p>Aquesta acció considera les mesures generals que calen per assegurar que les persones que accedeixin a la UdG per dur a terme la seva carrera acadèmica i/o laboral tinguin garantida la igualtat d'oportunitats, així com la igualtat de tracte i no-discriminació. Això implica no només apostar per una universitat inclusiva, sinó determinar les accions de resposta davant les situacions que es poden donar al llarg de la seva estada. Per tant, la UdG ha de crear (o desenvolupar en el cas que ja existeixi) la normativa referent a l'atenció inclusiva i a la defensa del dret a la igualtat de tracte i de no-discriminació dels membres de la seva comunitat.</p> <p>Cal tenir en compte que al llarg del seu pas per a la universitat, l'estudiantat es pot veure involucrat en situacions mèdiques, econòmiques i/o personals que no li permetin l'assistència continuada a les classes. S'han de determinar criteris de flexibilitat tant a nivell administratiu com formatiu (criteris de permanència, flexibilització en els lliuraments, elaboració d'apunts, etc.), tenint com a objectiu el manteniment del lligam amb l'entorn universitari de l'estudiantat que, de manera temporal, no pot seguir el ritme previst. Aquest últim punt no es refereix al PDI o al PTGAS, perquè en aquestes situacions demanen baixes laborals.</p>
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolupament de la normativa específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació a partir de les Normes de Convivència</li> <li>• Potenciació de la informació al voltant del Servei d'Atenció Integral (SAI) adreçat a persones LGTBIQ+ recollit al Pla d'igualtat de la UdG.</li> <li>• Creació de protocols que recullin tant els itineraris com les possibles actuacions concretes a fer per garantir l'atenció a la diversitat i la igualtat de tracte i no discriminació en situacions permanents o sobrevingudes.</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades de l'estudiantat atès en el protocol i d'estudiantat atès en el SAI</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat UdG
<b>Responsables</b>	<p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de docència Servei de Gestió Acadèmica i Estudiants</p> <p>Oficina de Salut Laboral</p>
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Normativa - Recursos - Accessibilitat

<b>ACCIÓ 21.</b>	<b>Compliment de les mesures indicades pel servei amb competència en matèria de diversitat i inclusió</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol incidir en l'obligatorietat del compliment de les recomanacions que es fan per part de la UdG. Des de la Unitat d'Inclusió i Diversitat es fan una sèrie de recomanacions d'adaptacions per a l'estudiantat que així ho sol·licita. Actualment no existeix l'obligatorietat per part del professorat d'aplicar aquestes adaptacions, factor que provoca desigualtat en els drets de les persones que les necessiten en comparació amb altre estudiantat que sí que rep l'adaptació sense problemes. Aquesta actuació està relacionada amb l'acció 20.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacció i aprovació d'una normativa específica que reguli la necessitat d'acompliment i implementació per part del professorat de les indicacions sobre les adaptacions que es donen als informes de l'estudiantat</li> <li>• Organització de sessions formatives i informatives fetes prèviament al professorat</li> <li>• Sensibilització del professorat sobre la necessitat de l'aplicació de les adaptacions</li> <li>• Establiment de reunions de coordinació per treballar sobre la normativa</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat i PDI de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiants Vicerektorat amb competències en l'àmbit de docència Vicerektorat amb competències en l'àmbit de compromís social i orientació professional
<b>Temporització</b>	Durant els dos primers anys de la implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Normativa - Formació - Accessibilitat - Sensibilització

<b>ACCIÓ 22.</b>	<b>Creació i implementació d'un programa de mentoria adreçat a l'acompanyament inclusiu a l'estudiantat que ho requereixi</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció pretén reforçar l'acompanyament a persones que el necessiten. Els mentoratges permeten una atenció individualitzada a través de la relació amb un o una altra estudiant que ja ha passat per la mateixa experiència o de la relació amb una persona experta en una matèria o situació concreta. Aquest suport fa que l'estudiantat pugui trobar respostes o orientació de manera més propera i directa.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació de projectes de mentoria entre iguals Facilitació de mentories amb persones expertes</li> <li>• Reforçar i publicitar el projecte de mentoria per part dels Alumni a l'estudiantat</li> <li>• Elaboració d'informes amb les dades de persones que participen en els programes de mentoria</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat universitària UdG
<b>Responsables</b>	UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg del dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Recursos - Assessorament - Participació - Sensibilització

<b>ACCIÓ 23.</b>	<b>Creació de la figura d'enllaç entre la Unitat d'Inclusió i Diversitat i les facultats i escoles</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció té l'objectiu d'establir de manera visible la figura de persona referent a cada facultat/escola, que ha de permetre coordinar les accions que es fan a cada centre en relació amb l'estudiantat amb discapacitat, necessitats educatives i/o socioeconòmiques. El perfil de la figura ha de ser PDI ja que ha de poder relacionar-se amb la resta de professorat i també amb els serveis acadèmics de cada centre. L'objectiu final d'aquestes accions serà agilitzar les accions de coordinació i detectar les necessitats de cada centre. Tot i que es deixarà llibertat a cada centre per a l'elecció, es recomanarà que sempre que sigui possible es tracti d'un membre de l'equip directiu del centre.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacció del perfil i les funcions de la persona d'enllaç</li> <li>• Elecció d'una persona membre del PDI a cada centre com a intermediària</li> <li>• Elaboració d'informes amb les dades de persones d'enllaç que s'han designat i les accions de coordinació que s'han dut a terme</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat i PDI de la UdG
<b>Responsables</b>	Equips de deganat dels centres docents Vicerektorat amb competències en l'àmbit de Personal Vicerektorat amb competències en l'àmbit de Territori i Compromís Social UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Primer any d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Estructura - Recursos

<b>ACCIÓ 24.</b>	<b>Oferiment al personal PTGAS i PDI que ho requereixi per raó de la seva situació de discapacitat, permanent o temporal, les mesures d'accessibilitat, adaptacions i/o ajustaments raonables necessaris per al desenvolupament de les seves funcions laborals de manera autònoma</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol oferir de manera fàcil i transparent la informació sobre les adaptacions del lloc de treball a les persones del PDI i PTGAS que ho necessitin. Si bé com a persones treballadores, tant el PDI com el PTGAS tenen el dret a l'adaptació del seu lloc de treball, i la UdG així ho facilita des de l'Oficina de Salut Laboral, cal facilitar que les persones que pertanyen a aquests dos col·lectius, no només tinguin coneixement d'aquest dret, sinó que es generi un clima de confiança que permeti que manifestin la seva situació sense patir per possibles discriminacions.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasllet i reforç de la informació sobre les possibles adaptacions en cas de necessitat, de manera proactiva per part de l'Oficina de Salut Laboral i del servei de Recursos Humans.</li> <li>• Disseny de campanyes realitzades entre PDI i PTGAS</li> <li>• Elaboració d'informes amb les dades del PDI i PTGAS que fan peticions d'adaptació</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Membres del PDI i del PTGAS
<b>Responsables</b>	Gerència Recursos Humans Oficina de Salut Laboral
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat

### **OBJ. III.2. Promocionar la participació activa de la comunitat universitària que reflecteixi una UdG diversa i inclusiva**

<b>ACCIÓ 25.</b>	<b>Disseny d'un pla que augmenti la participació als diferents serveis, òrgans i programes de la UdG dels col·lectius infrarepresentats</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a augmentar la presència i participació de col·lectius infrarepresentats en dos àmbits diferents. Per un costat, la universitat ofereix la possibilitat de participar en diferents serveis i òrgans en els quals és necessària la veu de les persones o col·lectius infrarepresentats. Per l'altre, aquestes persones han de poder participar en programes de mobilitat acadèmica, laboral o de voluntariat internacional que permeten ampliar no només els horitzons personals, sinó comprovar que hi ha altres maneres d'organitzar els continguts acadèmics i/o laborals.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definició d'incentius a la participació de l'estudiantat, PTGAS i PDI</li> <li>• Disseny i execució de campanyes informatives</li> <li>• Promoció de l'accés a programes de mobilitat dins de l'estudiantat, PDI i PTGAS amb discapacitat o amb situació socioeconòmica desfavorida</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades de participació de l'estudiantat, PTGAS i PDI als diferents serveis/òrgans</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit de comunicació Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'internacionalització Oficina Internacional UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Participació - Mobilitat - Accessibilitat

<b>ACCIÓ 26.</b>	<b>Establiment d'actuacions que incorporin la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries i programes o òrgans de personal vinculat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció pretén que la perspectiva inclusiva de la diversitat i d'igualtat de tracte i no-discriminació estigui integrada en la vida i actuacions de les associacions i del personal vinculat. Les associacions i programes o òrgans de personal vinculat han de ser espais segurs i lliures de discriminacions tant en els actes que organitzin com en les seves bases constitutives i/o idearis. El seu respecte per la diversitat i la no-discriminació ha de quedar recollit en els documents constitutius, així com les diferents accions que es determinin en cas que una persona membre no l'acompleixi.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designació de persona responsable de diversitat i no-discriminació a cada associació</li> <li>• Formació als representants de les associacions en matèria d'inclusió, diversitat i tracte igualitari</li> <li>• Incorporació de clàusules dels estatuts de les associacions sobre el respecte a la diversitat, així com de les accions de resposta en cas de no compliment</li> <li>• Organització d'activitats amb una perspectiva inclusiva, no etnocentrista ni colonialista</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre representats d'associacions designats, sobre les modificacions d'estatuts i idearis, i sobre les activitats dutes a terme que incorporen una perspectiva inclusiva</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Associacions universitàries i programes o òrgans de personal vinculat
<b>Responsables</b>	Associacions universitàries Programes o òrgans de personal vinculat Vicerectorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat
<b>Temporització</b>	Durant els dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Inclusió - Accessibilitat - Associacions

### OBJ. III.3. Garantir l'existència i l'activitat d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació

<b>ACCIÓ 27.</b>	<b>Reforç de l'accés al suport psicològic a la comunitat universitària</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a consolidar els mecanismes d'atenció per a l'estudiantat i a reforçar els mecanismes adreçats al PDI i PTGAS. La UdG ha desenvolupat un sistema de suport psicològic diferent per a l'estudiantat que per a les persones treballadores. L'estudiantat accedeix al suport a través de l'Espai Salut, que està basat en un conveni amb una altra administració pública. Cal reforçar la relació amb les administracions públiques que permetin continuar amb el servei adreçat a l'estudiantat. En el cas de l'atenció al PDI i PTGAS, cal promocionar i informar els col·lectius.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoció del servei de suport psicològic adreçat als membres del PDI i del PTGAS</li> <li>• Reedició dels convenis de col·laboració amb les administracions públiques</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades de l'estudiantat, del PDI i del PTGAS que assisteix al servei</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Vicerektorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social Oficina de Salut Laboral UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Benestar emocional - Assessorament

<b>ACCIÓ 28.</b>	<b>Consolidació d'espais comunitaris de suport emocional i xarxes d'assessorament</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a consolidar i enfortir xarxes i programes específics. La UdG ha engegat accions comunitàries que responen a la necessitat de reforçar i donar suport a persones per millorar el seu benestar emocional. Amb aquest objectiu es va iniciar a la UdG (de manera pionera) el Grup d'Ajuda Mútua (GAM) en col·laboració amb La Foixarda i, posteriorment es va crear el Grup Parèntesi, adreçat a l'estudiantat que permet fer xarxa entre iguals. Un dels objectius d'aquesta acció és ampliar aquests espais als membres del PDI i del PTGAS.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoció i consolidació del Grup parèntesi i del GAM per a estudiantat amb trastorn mental Reforç del suport psicològic específic per a estudiantat de doctorat</li> <li>• Promoció i consolidació Desenvolupament d'espais comunitaris per al PDI i el PTGAS</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre persones que participen a l'Espai Parèntesi, estudiantat de doctorat que participa en accions de suport, estudiantat amb trastorn mental que participa al GAM i espais comunitaris creats adreçats al PDI i el PTGAS</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal Vicerektorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat Oficina de Salut Laboral
<b>Temporització</b>	Al llarg dels dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Benestar emocional - Participació - Sensibilització

<b>ACCIÓ 29.</b>	<b>Potenciació i promoció d'accions de millora en el benestar emocional integral de les persones de la comunitat universitària</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció parteix de recursos creats recentment, i té l'objectiu de consolidar-los, enfortir-los i promocionar-los. El 2020 la UdG va crear la pàgina UdGSalut en el web institucional. És una pàgina per al benestar emocional de la comunitat universitària, que recull recursos visuals i escrits que permeten la cura emocional de manera autònoma. Aquesta acció insta la UdG a anar un pas més enllà i crear espais (més enllà dels que s'esmenten a l'acció 28) que permetin trobar un entorn segur i de confiança en el qual compartir diferents activitats amb altres persones, o bé trobar un refugi en moments de necessitat. També es contemplen accions puntuals que afavoreixin establir dinàmiques de reforç del benestar emocional de la comunitat, especialment per al PTGAS i al PDI, perquè tinguin informació dels espais pels canals adequats i els utilitzin.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoció dels recursos ja existents adreçats al benestar emocional</li> <li>• Creació i promoció d'espais de relaxació multifuncionals Prospecció d'eines virtuals de suport emocional</li> <li>• Promoció d'actes festius adreçats a PTGAS i PDI</li> <li>• Ubicació d'espais físics comunitaris de relació adreçats a activitats no acadèmiques</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària
<b>Responsables</b>	<p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat</p> <p>Oficina de Salut Laboral</p>
<b>Temporització</b>	Al llarg dels tres primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Benestar emocional - Participació - Recursos - Accessibilitat

<b>ACCIÓ 30.</b>	<b>Implementació d'accions per a l'abordatge de la conducta suïcida en l'àmbit de la UdG</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està adreçada a reforçar les accions per a la prevenció de la conducta suïcida. Tot i que la UdG compta amb programes de formació específica sobre salut mental i amb materials a disposició per a tots els col·lectius universitaris, és necessari tractar el tema del suïcida amb recursos específics. S'establirà com a eina principal de referència per a les actuacions la <i>Guia per a l'abordatge de la conducta suïcida en l'àmbit universitari</i> , publicada al 2022 pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya i en la qual van participar representants de les universitats catalanes.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforç de la formació en matèria de salut mental a tots els col·lectius UdG</li> <li>• Desenvolupament de les accions marcades a la guia, especialment designació d'agents clau com a referents en salut mental i creació de protocols interns de prevenció i d'actuació davant la conducta suïcida</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre agents clau que s'han designat i nombres de persones que s'han format en salut mental</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària UdG
<b>Responsables</b>	<p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social Deganats</p> <p>UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat</p> <p>Oficina de Salut Laboral</p>
<b>Temporització</b>	Durant el primer any de la implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Benestar emocional - Sensibilització - Assessorament - Recursos - Salut mental - Suïcida

<b>ACCIÓ 31.</b>	<b>Desenvolupament de programes d'orientació psicopedagògica per a l'estudiantat en col·laboració amb entitats territorials</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció pretén enfortir la xarxa territorial per donar suport a l'estudiantat. Tot i que l'orientació psicopedagògica és necessària per a tot l'estudiantat, aquell amb discapacitat o necessitats socioeducatives té unes necessitats de suport específiques per a les quals calen uns recursos dels quals no disposa directament la UdG. Així, l'establiment de convenis amb entitats del territori ha de permetre continuar amb el compromís de donar el màxim de suport sense que suposi un cost afegit per a l'estudiantat. D'altra banda, l'expertesa i funcions d'aquestes entitats permeten una dedicació específica a les diferents situacions que es poden trobar a les aules (salut mental, TEA, entre altres)
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació d'un programa de suport adreçat a l'estudiantat, especialment a col·lectius amb especials dificultats com trastorn mental o TEA, entre altres</li> <li>• Reforç del treball col·laboratiu amb entitats sense ànim de lucre del territori</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG
<b>Responsables</b>	<p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit d'estudiantat</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal</p> <p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de territori i compromís social</p> <p>UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat</p>
<b>Temporització</b>	Els dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Benestar emocional - Formació - Participació

#### 4.4. EIX IV: ACCESSIBILITAT

##### OBJ. IV.1. Garantir l'accessibilitat dels espais, continguts, actes i eines universitàries

<b>ACCIÓ 32.</b>	<b>Modificació de la informació sobre els serveis disponibles perquè millori la seva recepció per part de la comunitat universitària (en especial aquells que treballin en diversitat, equitat i inclusió)</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció té l'objectiu de millorar la comprensió dels missatges que ofereixen les estructures i serveis. La UdG emprà diferents canals per traslladar la informació sobre estructures i serveis, que ha de ser comprensible per a tots els públics. Així, la informació comprensible a les pàgines web institucionals i les xarxes seran també rellevants per a la sensibilització de la comunitat universitària i de la població en general.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subtitulació dels continguts audiovisuals per a persones sordes</li> <li>• Publicació d'informació rellevant en lectura fàcil</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Població en general
<b>Responsables</b>	<p>Vicerektorat amb competències en l'àmbit de comunicació</p> <p>Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)</p> <p>Unitat Responsable d'Accessibilitat (URA)</p>
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys de desenvolupament del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Formació - Sensibilització

<b>ACCIÓ 33.</b>	<b>Definició i posada en marxa d'estratègies per a assegurar que tots els espais físics de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció persegueix que la UdG sigui una universitat inclusiva, no només integradora, quant als espais físics. L'accessibilitat dels espais i l'eliminació de les barreres arquitectòniques són drets bàsics de les persones, especialment d'aquelles que tenen mobilitat reduïda. En aquest sentit, i partint de l'auditoria dels espais de la UdG que es va dur a terme l'any 2021, cal avançar en les accions que es van proposar i fer una avaluació de les accions que s'han fet fins ara, per comprovar quina ha estat l'evolució dels elements de millora que es van detectar.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió de l'auditoria feta l'any 2021</li> <li>• Millora dels elements detectats i no modificats</li> <li>• Elaboració d'informes sobre les accions dutes a terme des de l'auditoria de 2021</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat UdG i la resta de la població
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de Campus SOTIM
<b>Temporització</b>	Tres anys després de la implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Participació - Sensibilització

<b>ACCIÓ 34.</b>	<b>Definició i posada en marxa d'estratègies per a assegurar que tots els espais virtuals de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció persegueix que la UdG sigui una universitat inclusiva, no només integradora, quant als espais virtuals. La Llei Europea d'Accessibilitat (Directiva (UE) 2019/882 del Parlament Europeu i del Consell, de 17 d'abril de 2019, sobre els requisits d'accessibilitat dels productes i serveis) marca 2030 com a data límit per a que els serveis deixin d'utilitzar productes inaccessible que ja estaven en ús abans del 28 de juny de 2025. Això estableix el mateix període de vigència d'aquest Pla per a la millora de tots els elements que tenen a veure amb els espais virtuals de la nostra universitat. Des de la URA (Unitat Responsable d'Accessibilitat) i els serveis informàtics s'ha de vetllar per a què es continuï treballant per aconseguir la total accessibilitat dels continguts existents i dels nous que es generin.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització de les auditories anuals del Ministeri</li> <li>• Formació al professorat i al PTGAS per a la creació de contingut accessible</li> <li>• Elaboració d'informes sobre el nombre de formacions que s'imparteixen i el nombre de persones del PDI i del PTGAS que hi assisteixen</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat UdG
<b>Responsables</b>	Serveis informàtics Unitat Responsable d'Accessibilitat (URA)
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Recursos - Transferència - Sensibilització - Formació

<b>ACCIÓ 35.</b>	<b>Definició i posada en marxa d'estratègies per a assegurar l'accessibilitat comunicativa i la representació de la diversitat per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció persegueix que la UdG sigui una universitat inclusiva, no només integradora, quant als espais comunicatius, que poden ser físics o virtuals. El resultat d'aquesta acció se suma al de les accions 33, 34 i 9. L'acció 9 d'aquest mateix Pla ja indica la necessitat revisar l'estratègia comunicativa durant el primer any d'execució. Aquesta acció, en canvi, promou una estratègia pensada cap al futur. La creació d'un grup de treball amb diferents veus que proposi el missatge escrit i visual en la comunicació de la UdG ha de ser una de les iniciatives per modificar aquells elements que donen un missatge poc respectuós amb la diversitat.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació d'un grup de treball d'anàlisi de l'estratègia comunicativa</li> <li>• Recollida de pautes per a una nova estratègia comunicativa que integri la perspectiva inclusiva de la diversitat</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat UdG i població en general
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de comunicació Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)
<b>Temporització</b>	Dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Sensibilització - Formació

<b>ACCIÓ 36.</b>	<b>Oferiment d'assistència presencial a totes les persones que ho necessitin, independentment de les seves circumstàncies</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vol consolidar l'assistència personal a la mobilitat reduïda i a la interpretació en llengua de signes, però alhora vol establir unes bases organitzatives per poder-la dur a terme. Era habitual que persones amb mobilitat reduïda optessin per una formació virtual que evités els desplaçaments i les estades a la universitat que impliquessin no poder realitzar les activitats de la vida quotidiana de manera autònoma i segons les seves necessitats. La UdG va voler donar resposta a aquesta opció i va apostar per oferir serveis d'assistència personal que reafirmessin l'autonomia i llibertat d'elecció de l'estudiantat que acredités situacions de necessitat en aquest sentit. De la mateixa manera, s'ha ofert fins ara el servei d'interpretació en llengua de signes. Aquests dos serveis, que impliquen una despesa assumida fins ara en la seva totalitat per la UdG, han de ser analitzats i dissenyats com un dret que també ha de respondre a criteris de sostenibilitat davant d'uns recursos limitats.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anàlisi del servei d'assistència personal i d'interpretació en llengua de signes</li> <li>• Establiment de criteris educatius i organitzatius per a l'assistència personal i d'interpretació en llengua de signes</li> <li>• Cerca de recursos econòmics per fer front als serveis</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat UdG
<b>Responsables</b>	Gerència Vicerektorat amb competències en l'àmbit de Territori i Compromís Social UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Durant els dos primers anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Transparència

## OBJ. IV.2. Promoure el disseny universal per a l'aprenentatge en els actes, els espais i els continguts

<b>ACCIÓ 37.</b>	<b>Creació i desenvolupament d'un pla d'implantació del Disseny Universal per a l'Aprenentatge (DUA)</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció demana un canvi de cultura en el model educatiu de la UdG. La Universitat serà autènticament inclusiva quan els dissenys de les assignatures es facin tenint en compte la concepció del Disseny Universal per a l'Aprenentatge. Aquesta és una eina que ha de contribuir a fer el màxim d'accessible la formació que es dugui a terme a la UdG i que permeti el màxim d'autonomia a l'estudiantat i una disminució de les adaptacions a fer per part del professorat.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitució d'un grup de treball format per persones expertes en el DUA i membres del Consell de Direcció de la UdG</li> <li>• Disseny d'un pla d'implantació del DUA a la UdG</li> <li>• Aprovació del pla d'implantació del DUA Formació en matèria del DUA per al PDI</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre les formacions realitzades sobre DUA per al PDI i dades sobre el nombre de PDI inscrit en les formacions</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat i PDI de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de personal Vicerektorat amb competències en l'àmbit de docència
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Formació - Sensibilització - Recursos

<b>ACCIÓ 38.</b>	<b>Ús del disseny universal en els actes, les activitats, la docència i la recerca que es porten a terme a la Universitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció és complementària a l'acció 37, ja que permetrà portar a les programacions els elements que facin les assignatures més accessibles, però també proposa que el DUA sigui present en el disseny i comunicació de la recerca i en els actes commemoratius o de transferència acadèmica que se celebren a la UdG.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporació d'elements del DUA en les assignatures i els seus materials</li> <li>• Incorporació d'elements del DUA en el disseny i comunicació de la recerca Incorporació del DUA en els actes de la UdG</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre les assignatures dissenyades amb criteris del DUA, la incorporació del DUA a la recerca i els actes que s'han dissenyat amb criteris del DUA</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Tota la comunitat universitària i la població en general
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de comunicació Vicerektorat amb competències en l'àmbit de docència Vicerektorat amb competències en l'àmbit de recerca Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI)
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Formació - Sensibilització - Recursos

## 4.5. EIX V: INSERCIÓ LABORAL

### OBJ. V.1. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat

<b>ACCIÓ 39.</b>	<b>Definició i posada en marxa d'estratègies per assegurar que les pràctiques extracurriculars en empreses i centres de pràctiques siguin inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació per a tot l'estudiantat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció vetlla per assegurar que les empreses i/o entitats que acullen estudiantat que fa pràctiques curriculars o extracurriculars no tinguin actituds discriminatòries o racistes, que compleixin amb els criteris mínims d'accessibilitat (en totes les seves formes) i que no s'oposin a complir-los. Aquesta acció va més enllà d'actituds de sobreprotecció de l'estudiantat i es relaciona directament amb la defensa dels drets, des de l'execució de la normativa vigent en el moment de redacció d'aquest Pla.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusió de clàusules contra actituds discriminatòries o racistes en els convenis</li> <li>• Inclusió en els convenis d'accions a fer en cas de no compliment amb els criteris mínims d'accessibilitat</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre els convenis que contenen les clàusules relatives a la inclusió i no-discriminació</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de les pràctiques extracurriculars Vicerektorat amb competències en l'àmbit de les pràctiques curriculars UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Formació - Pràctiques - Sensibilització - Normativa

<b>ACCIÓ 40.</b>	<b>Realització d'accions específiques per a la recerca de feina adreçades a estudiantat amb dificultats especials d'inserció laboral</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a reforçar el suport que es dona a l'estudiantat sobre la inserció laboral. La UdG compta a la UCSOP amb l'àrea d'Orientació Professional que promou la formació, orientació i assessorament de l'estudiantat en recerca de feina, així com el manteniment de la borsa de treball actualitzada. Tot i que des de l'àrea es dona prioritat a l'atenció inclusiva, cal tenir en compte que en alguns casos és necessària una actuació d'assessorament sobre recerca de feina que tingui en compte les característiques concretes de l'estudiantat.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusió de píndoles (pròpies o externes) d'orientació professional específica</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre accions de formació específica</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de l'estudiantat i inserció laboral Unitat de Compromís Social i Orientació Professional - Àrea d'Orientació Professional
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Formació - Pràctiques - Sensibilització

<b>ACCIÓ 41.</b>	<b>Implementació de les col·laboracions amb entitats externes per donar continuïtat a accions específiques amb l'estudiantat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció promou el treball col·laboratiu entre la universitat i entitats territorials expertes en àmbits diversos d'inclusió. Sovint les eines d'inserció de la universitat no són suficients ni són les úniques que es poden implementar per aconseguir el màxim d'objectius. La UdG es relaciona amb el territori i les seves entitats per afavorir la inserció, sempre amb el màxim de qualitat. Per aquest motiu cal implementar col·laboracions concretes amb aquelles que poden aportar formacions específiques per a l'estudiantat amb més dificultats per trobar feina.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Col·laboració amb fundacions i entitats que duen a terme formació laboral específica</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre formacions impartides per entitats i fundacions, sobre l'estudiantat que assisteix a les formacions/accions i sobre els resultats concrets d'insercions laborals efectives</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de l'estudiantat Vicerektorat amb competències en l'àmbit de la inserció laboral
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Formació - Accessibilitat - Inserció - Assessorament

<b>ACCIÓ 42.</b>	<b>Acompanyament a la participació de l'estudiantat amb discapacitat o amb situació socioeconòmica desafavorida als programes de mobilitat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció promou l'acompanyament a les persones de la comunitat que vulguin participar en programes de mobilitat. És complementària a l'acció 25, que s'ocupa de promocionar l'accés de persones amb discapacitat o amb situació socioeconòmica desafavorida als programes de mobilitat acadèmica, laboral o de voluntariat internacional. Aquests programes poden presentar-se com a una dificultat afegida per a les persones amb discapacitat o situació socioeconòmica desafavorida, per la qual cosa caldrà realitzar un acompanyament (sempre que sigui necessari) tant en la seva participació com en l'establiment de les condicions necessàries per a la seva incorporació a aquests programes.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió i redacció de les clàusules dels convenis de mobilitat que reflecteixin les adaptacions</li> <li>• Establiment de contactes i coordinacions amb espais d'acollida a la mobilitat</li> <li>• Establiment de canals de comunicació que permetin fer-ne seguiment</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre els contactes que s'ha establert i els mecanismes de coordinació, i dades sobre el seguiment dels casos</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat UdG
<b>Responsables</b>	Vicerektorat amb competències en l'àmbit de la mobilitat internacional Gerència Recursos Humans UCSOP - Unitat d'Inclusió i Diversitat Oficina Internacional
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Mobilitat - Assessorament - Formació

<b>ACCIÓ 43.</b>	<b>Establiment d'un programa de mentoria amb membres del Programa Alumni d'intercanvi d'experiències laborals vinculades amb les dificultats d'inserció</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció busca oferir nous referents per a l'estudiant que pot experimentar dificultats en la inserció laboral a través dels Alumni. Sovint la manca de referents que ocupen espais laborals pot provocar en l'estudiantat la sensació que no té opcions de desenvolupar una professió. La xarxa Alumni afavoreix que es puguin mostrar models de manera directa i personalitzada, a més de ser persones formades en la mateixa universitat. Aquest programa de mentoria ve a complementar el que ja es fa des de la UCSOP, amb la cerca de mentors que puguin traslladar experiències d'inserció que provenen d'entorns o col·lectius desfavorits.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Localització de persones amb experiències laborals d'èxit Incorporació d'aquestes persones a la xarxa de mentoria Alumni</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre les persones incloses a la xarxa de mentors i sobre actuacions dutes a terme amb estudiantat</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit del programa Alumni Unitat de Compromís Social i Orientació Professional
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Formació - Sensibilització - Participació

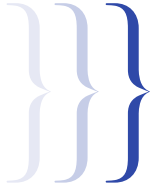
<b>ACCIÓ 44.</b>	<b>Revisió de les empreses de la borsa de treball per tal que siguin inclusives, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció és complementària a l'acció 39. De la mateixa manera que l'acció 39 promou la necessitat de vetllar per unes pràctiques inclusives i que respectin la diversitat, aquesta acció vetlla perquè la borsa laboral de la UdG no contingui empreses i/o entitats contractadores amb actituds discriminatòries o racistes, que no compleixen els criteris mínims d'accessibilitat (en totes les seves formes) o que s'oposen a complir-los.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminació o no publicació d'ofertes amb trets discriminatoris o racistes, que no compleixen amb els criteris mínims d'accessibilitat o que s'oposen a complir-los</li> <li>• Elaboració d'informes amb els resultats de la revisió, amb les ofertes que s'han eliminat i les que no s'ha publicat, respectant la protecció de dades</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG Població en general
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit de la inserció laboral Unitat de Compromís Social i Orientació Professional
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Sensibilització

<b>ACCIÓ 45.</b>	<b>Proposta i organització d'espais d'interacció i sensibilització entre les empreses i l'estudiantat</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció va encaminada a ampliar el coneixement de les empreses de les necessitats de l'estudiantat, amb activitats d'intercanvi que donin la veu a l'estudiantat i permetin establir un diàleg directe amb l'empresa o entitat. La UdG celebra, de manera recurrent, accions en les quals les empreses tenen l'opció de mostrar quin és el seu projecte empresarial i quins són els perfils de contractació que ofereixen. De la mateixa manera, la UdG també ha de dur a terme campanyes de sensibilització per a les empreses o entitats amb les quals col·labora.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebració de fòrums d'intercanvi amb un diàleg actiu entre empreses o entitats i l'estudiantat</li> <li>• Promoció de campanyes de sensibilització a les empreses o entitats</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre els espais d'intercanvi que s'han organitzat, sobre estudiantat, empreses i entitats assistents i sobre les accions de sensibilització que s'han dut a terme</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Estudiantat de la UdG Empreses o entitats
<b>Responsables</b>	Vicerectorat amb competències en l'àmbit de la inserció laboral Unitat de Compromís Social i Orientació Professional
<b>Temporització</b>	Al llarg dels 5 anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Formació - Sensibilització

### **OBJ. V.2. Promoure accions que potenciïn la inserció laboral a la UdG de col·lectius desfavorits**

<b>ACCIÓ 46.</b>	<b>Augment del nombre de persones amb discapacitat o en situació de risc social contractades a la plantilla de la UdG</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a augmentar el nombre de persones amb discapacitat i en situació de risc social que contracta la UdG. La legislació sobre contractació obliga a les administracions a tenir un número específic de persones amb discapacitat contractades. La UdG ha de poder anar més enllà de l'acompliment legal i fer una cerca activa de possibilitats de contractació d'aquells col·lectius amb dificultats d'inserció laboral o en risc social. Aquesta acció s'ha d'iniciar amb una campanya que promogui la confiança entre les persones que ja treballen a la UdG per fer conèixer (si així ho desitgen) la seva situació de discapacitat. Aquest possible aflorament permetrà fer les adaptacions necessàries per desenvolupar la seva feina en igualtat d'oportunitats respecte a la resta de persones treballadores de la UdG. Així mateix, l'acció reclama un major nombre de contractacions per part de la universitat.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolupament d'una campanya per afavorir el coneixement de persones amb discapacitat que ja treballen a la UdG</li> <li>• Promoció de places laborals per a persones amb discapacitat Promoció de places laborals per a persones en situació de risc social</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades de les persones amb discapacitat que treballen a la UdG, amb les places que s'ofereixen per a persones amb discapacitat i amb les de places que s'ofereixen per a persones en situació de risc social</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Comunitat universitària i població en general
<b>Responsables</b>	Gerència Recursos Humans Vicerectorat amb competències en l'àmbit de Personal
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Estructura - Sensibilització

<b>ACCIÓ 47.</b>	<b>Oferiment de les adaptacions i els ajustos necessaris a les persones amb discapacitat o necessitat específica que ho requereixin a les proves d'accés a les convocatòries d'oferta pública</b>
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Aquesta acció està destinada a revisar i assegurar les adaptacions en les proves d'accés a convocatòries d'oferta pública. Les convocatòries públiques de treball marquen l'obligatorietat de la reserva de places per a persones amb discapacitat. La UdG ha de vetllar perquè aquesta obligatorietat es faci amb les adaptacions necessàries i les proves es puguin dur a terme en igualtat d'oportunitats respecte a la resta de persones que es presenten. En aquest punt, de manera específica, l'acció inclou la necessitat de fer una reflexió al voltant de si les persones amb discapacitat intel·lectual tenen les mateixes opcions davant d'un concurs d'oposició si no es fan adaptacions específiques de contingut.
<b>ACTUACIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió i valoració de les adaptacions que s'ofereixen a les convocatòries públiques</li> <li>• Implementació de les adaptacions necessàries</li> <li>• Reflexió amb grup de persones expertes sobre l'accés a les places per part de persones amb discapacitat intel·lectual</li> <li>• Elaboració d'informes amb dades sobre les adaptacions que s'han dut a terme i sobre el procés de reflexió en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual</li> </ul>
<b>Persones destinatàries</b>	Població en general
<b>Responsables</b>	Gerència Recursos Humans Vicerectorat amb competències en l'àmbit de personal
<b>Temporització</b>	Al llarg dels cinc anys d'implementació del pla
<b>Paraules clau</b>	Accessibilitat - Estructura - Normativa - Participació



## 5. Seguiment

Amb l'objectiu de fer el seguiment del desplegament i de l'impacte d'aquest Pla d'inclusió i diversitat, es proposa dur a terme una triple avaluació.

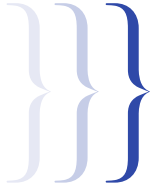
En primer lloc, se n'ha de fer un seguiment anual, que respon a l'obligació que tenen totes les universitats de presentar informes a la Comissió de Compromís Social i Comunitari del Consell Interuniversitari de Catalunya i a la Xarxa Tècnica d'Universitats Inclusives de Catalunya (UNINCAT). Com assenyala el document marc, l'objectiu d'aquesta avaluació anual és tenir una visió del grau d'acompliment del PIDUC, que permeti:

“analitzar-ne el procés d'implantació i recollir dades actualitzades sobre les mesures que han desenvolupat les universitats; també valorar l'adequació dels recursos, les metodologies i els procediments que s'han posat en funcionament durant el procés d'implementació, i identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la inclusió i la diversitat a les universitats catalanes. D'aquesta avaluació en resultarà un document amb recomanacions i mesures correctives per tal d'assolir els objectius establerts en el PIDUC, així com propostes per fer front a les noves necessitats que s'hagin detectat” (p. 47).

A tal efecte el Grup de Treball de la Xarxa UNINCAT ha elaborat un document amb indicadors que farà possible fer un seguiment similar a totes les universitats.

En segon lloc, es proposa una avaluació en profunditat en el punt intermedi de l'aplicació del Pla d'inclusió i diversitat. Aquesta avaluació té per objectiu comprovar el grau d'implementació de les accions programades, la seva eficàcia, l'impacte dels resultats i, molt especialment, les mancances o limitacions que detectin els responsables d'implementar-les. Es proposa que la Unitat d'Inclusió i Diversitat, que es troba dins de la Unitat de Compromís Social i Orientació Professional, reculli la informació i que l'anàlisi dels resultats obtinguts es faci conjuntament amb la comissió de la UdG creada, entre altres, a aquest efecte. Aquesta avaluació, permetrà ajustar i replantejar els objectius i les seves estratègies si fos necessari. En aquest punt, és important que els diferents serveis implicats en les accions traslladin la informació que els correspongui. A l'apartat d'annexos hi ha la fitxa que permet recollir la informació de manera clara.

Finalment, es proposa una avaluació sumativa en el moment de finalitzar el Pla d'inclusió i diversitat, que permetrà redactar el següent document i en la qual es recollirà el grau d'assoliment total dels objectius i, sempre que sigui possible, les propostes de millora.



## 6. Annexos

### 6.1. Fitxa d'avaluació

<b>ACCIÓ núm.</b>	
<b>Descripció de l'acció</b>	
<b>Data d'inici i final de l'acció</b>	
<b>Persones destinatàries</b>	
<b>Responsables de la implantació</b>	
<b>Resultats provisionals</b>	
<b>Aspectes que cal destacar</b>	
<b>Suggeriments de millora</b>	

