

PLAN DE INCLUSIÓN Y
DIVERSIDAD (2025-2030) DE
LA UNIVERSITAT DE GIRONA

Aprobado por el Consejo de Gobierno
10/2025, de 14 de noviembre (eBOU-4022)



Contingut

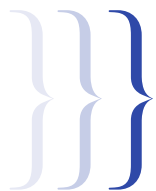
Preàmbulo	3
1. Presentación: principios y retos	5
2. Diagnóstico.....	11
3. Marco normativo de las políticas de inclusión en el ámbito universitario	18
3.1. Normativa de la Universitat de Girona	18
3.2. Normativa catalana	22
3.3. Normativa estatal	27
3.4. Marco normativo europeo e internacional	31
4. Ejes y acciones	34
4.1. EJE I: COMPROMISO Y VISIBILIDAD	34
4.2. EJE II: ACCESO A LA UNIVERSIDAD	41
4.3. EJE III: ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LA VIDA UNIVERSITARIA ..	44
4.4. EJE IV: ACCESIBILIDAD	51
4.5. EJE V: INSERCIÓN LABORAL	54
5. Seguimiento	59
6. Anexos.....	60
6.1. Ficha de evaluación.....	60

Como citar el documento:

Universitat de Girona. (2025). Plan de Inclusión y Diversidad (2025-2030) de la Universitat de Girona. Girona: Universitat. Disponible a: <http://hdl.handle.net/10256/27846>



Plan de Inclusión y Diversidad (2025-2030) de la Universitat de Girona © 2025 por la Universitat de Girona está licenciado bajo una licencia CC BY-SA 4.0. Para ver una copia de la licencia, visita <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Preámbulo

El Consejo de Gobierno ha aprobado este Plan de Inclusión y Diversidad (2025-2030) de la Universitat de Girona, que traza el camino para seguir avanzando en la perspectiva inclusiva de la diversidad.

Durante estos años, desde la preparación del primer programa de gobierno, teníamos la determinación de que la UdG, como universidad pública, debía ser un espacio abierto y accesible a todas las personas que desearan ir a la universidad. Esto se podía efectuar con dos grandes líneas de acción: acompañar cada vez mejor a las personas con necesidades de nuestra comunidad —lo que ya se hacía—, y conseguir que personas o colectivos que no suelen llegar a la universidad pudieran pensar que también era un espacio para ellas. Teníamos clara una imagen: en la UdG debía haber personas diversas, y esta diversidad debía ser evidente y presente, y debía ser interpretada a la vez como un reflejo de la realidad y como una riqueza. Trabajando con el Área de Inclusión, con expertos y redes territoriales, esta idea ha sido la política de estos años, y ahora se concreta en un nuevo plan de inclusión.

Es el segundo plan de inclusión de la Universitat de Girona. El anterior se denominaba Plan de igualdad en materia de discapacidades, y hace ya tiempo que no podía cubrir las necesidades actuales. La propuesta que se ha aprobado incorpora los requerimientos de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), se ajusta a los nuevos Estatutos de la UdG, y se inspira mucho en el Plan de inclusión y diversidad de las universidades catalanas (PIDUC), que se aprobó en la Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña en octubre de 2024 y había sido elaborado por un grupo motor del cual la UdG formaba parte. Para llegar al resultado final, se ha seguido un proceso largo y participativo: ha sido revisado por personas expertas, se ha presentado a comisiones delegadas y se han incorporado en él datos de una encuesta que se dirigió a toda la comunidad universitaria. Es, por tanto, un documento que recoge muchas voces y muchas sensibilidades.

Para elaborarlo era necesario pensar profundamente cuál era el espíritu y el ámbito de actuación, porque el nuevo plan abarca muchos más aspectos que el antiguo. Quiere ser un plan respetuoso con la diversidad de las personas, y quiere incorporar la perspectiva inclusiva de la diversidad en todas las dimensiones y funciones de la universidad: docencia y formación; investigación, transferencia de conocimiento e innovación; vida en los campus y gobernanza; y compromiso social y comunitario de la Universitat de Girona. Esta perspectiva inclusiva lucha contra todas las formas de discriminación, por lo que este plan está destinado a todas las personas que pueden sufrir discriminaciones o no tener las mismas oportunidades que otras, debido a discapacidades, necesidades específicas, situaciones socioeconó-

micas vulnerables, u otras formas de discriminación, por género, por origen, o por todas las demás posibles.

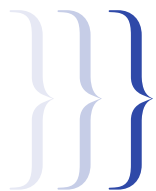
Estructuralmente, se centra en la vivencia de una persona miembro de la comunidad. Se despliega en cinco ejes, tres de los cuales giran en torno a este núcleo. Esta articulación hace que nunca se pierda el objetivo del plan, porque el fundamento de la UdG es la vida de una persona (estudiante o trabajadora) y tres momentos de su relación con ella: antes de entrar, durante su vida en la comunidad, y en el momento de su salida, de la inserción laboral (especialmente en el caso del estudiantado). Los dos ejes restantes se centran en el compromiso institucional y la visibilidad de la perspectiva inclusiva, por un lado, y en la accesibilidad de espacios físicos y virtuales, por otro.

Este es, pues, el núcleo de un plan que se ha confeccionado queriendo incorporar la complejidad y la riqueza que representa la perspectiva inclusiva. Nace con la intención de ser un plan fácil en la forma y profundo en el fondo. Y aspira a ser un paso más para conseguir una universidad para todas las personas.

Por último, quiero agradecer la dedicación y el compromiso a todas por personas que han hecho posible que hoy lo tengáis entre las manos, y también recordar que, gracias a todas las necesidades y experiencias que nos han llegado durante muchos años, la UdG sigue su camino desde la integración hacia la inclusión plena.

Quim Salvi

Rector



1. Presentación: principios y retos

La UdG aprobó el primer plan de inclusión en la sesión n.º 4/09, de 30 de mayo de 2009, con el nombre de Plan de igualdad en materia de discapacidades. En la justificación se afirmaba que la universidad tiene entre sus objetivos estudiar e impulsar medidas para mejorar la calidad educativa y de sus servicios, de modo que todo el mundo tenga cabida en ella, y que debe favorecer la igualdad de oportunidades entre todos sus miembros. Más adelante se añade que el plan se fundamenta no solo en potenciar el acceso y la participación de las personas con discapacidad en la comunidad de la UdG, sino en la necesidad de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa donde todo el mundo se sienta representado. Insiste, también, en que la universidad debía contribuir a mostrar las capacidades de las personas que forman parte de ella.

En el momento de presentar el segundo plan de inclusión de la UdG, que lleva el nombre de Plan de inclusión y diversidad, algunas de esas afirmaciones siguen siendo válidas y actuales. El contexto ha cambiado, así como el alcance y las formas de avanzar, pero el objetivo central persiste. Durante estos años, el concepto de diversidad se ha hecho más presente, como debe ser, porque la diversidad es un elemento consustancial a la condición humana. Todas y cada una de las personas forman parte y dan sentido al concepto de diversidad. Pero para atender a esa diversidad, para hacerla visible en la vida, en la sociedad, es necesaria una perspectiva concreta, es necesaria una mirada específica. Esta perspectiva es la que aporta el concepto de inclusión. La diversidad existe, y la perspectiva necesaria es la inclusión de esa diversidad.

El objetivo de este plan, que tiene una duración prevista de cinco años, es que la perspectiva de la inclusión esté presente en toda la vida y en todas funciones de la UdG. Es una perspectiva transversal que debe formar parte de la formación y de la educación, de la investigación, de la transferencia, de la vida en los campus, de la gobernanza, y es una muestra necesaria del compromiso social y comunitario de la institución, tanto internamente como en los acuerdos y proyectos con todos los agentes territoriales sociales, económicos y culturales. De esta forma, el plan se integra en el plan estratégico “Suma de inteligencias” y en el modelo educativo UdG XXI y en otros planes directores, como el segundo Plan de igualdad, por poner algunos ejemplos relevantes de la propia universidad.

El resultado del plan se beneficia asimismo de la participación en diversos foros catalanes y estatales y de las políticas, acciones y documentos que se generan en ellos. Sobre todo, de la existencia del Plan de inclusión y diversidad en las universidades catalanas (PIDUC), aprobado por la Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña en octubre de 2024, que representa

un firme compromiso con la inclusión, la igualdad de trato y la no discriminación hacia la comunidad universitaria. La redacción de este plan, que ha realizado un grupo motor del que forma parte la UdG, se ha promovido en el seno de la Comisión de Compromiso Social y Comunitario del Consejo Interuniversitario de Cataluña. En este apartado, y estrechamente relacionada con esta comisión, cabe destacar la creación de la Red Técnica UNINCAT, en mayo de 2025, que asume la coordinación de los agentes implicados en este ámbito, facilitando la implementación, evaluación y seguimiento del PIDUC.

Otras redes en las que participa la UdG y que tratan de forma colaborativa el ámbito de la inclusión de la diversidad son la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad (SAPDU), un grupo de trabajo que reúne al personal técnico de los servicios universitarios, que fue aprobada en diciembre de 2009 en la Universidad Jaume I de Castellón. Es una red heredera de las reuniones que el Real Patronato sobre Discapacidad celebró hasta la XIII reunión anual de 2009 en la Universidad de León. La UdG forma parte de la red SAPDU desde sus inicios; es miembro de la comisión permanente y actuó como vocal durante ocho años.

De más reciente creación es la Red de Universidades por la Diversidad (RUD), una organización fundada en diciembre de 2021 que reúne a universidades de todo el Estado con el objetivo de garantizar que estos espacios educativos sean seguros y estén libres de discriminación.

Por último, cabe mencionar que durante el proceso de redacción de este plan se aprobó la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que marca las líneas que deben asegurarse para desplegar adecuadamente esta perspectiva ante los retos actuales.

El nuevo Plan de inclusión y diversidad se acoge pues a los principios expuestos en la LOSU y en el PIDUC, que se centran en la promoción de un entorno más justo, equitativo e inclusivo para todos, y en los valores de respeto, equidad y justicia. Estos principios son:

1. **Garantía de igualdad de oportunidades y de trato, y de no discriminación.** La UdG debe atender a las necesidades específicas educativas y profesionales de todas las personas que forman la comunidad universitaria, ya sea con acciones positivas, indirectas, compensatorias u otras que resulten adecuadas, garantizando siempre la accesibilidad. La UdG debe responder al derecho a una educación inclusiva en la universidad que haya elegido el estudiante, con especial énfasis en los casos de desigualdades por razón socioeconómica o de discapacidad.
2. **Promoción de una cultura inclusiva.** La UdG debe promover espacios de participación activa y equitativa que garanticen que cada persona, independientemente del colectivo a que pertenezca, sea reconocida y valorada, con un acompañamiento personalizado, y siempre con el objetivo de fomentar el sentimiento de pertenencia a la UdG.

3. **Enfoque interseccional.** La UdG debe reconocer y abordar las intersecciones entre las diferentes dimensiones de la diversidad para garantizar la inclusión integral y equitativa de todos los miembros de la comunidad universitaria, y promover la retención y el éxito profesional y educativo.
4. **Responsabilidad institucional.** La UdG debe promover que todas sus dimensiones (desde la gobernanza, la docencia, la investigación, la innovación y la transferencia hasta la vida en el campus) incluyan una mirada inclusiva y diversa en todas las acciones que se lleven a cabo. Las universidades deben ser espacios seguros y es preciso velar por la promoción de la igualdad y la diversidad, y garantizar el establecimiento de políticas y prácticas institucionales que reflejen estos valores y principios en todas las áreas de la vida universitaria, atendiendo especialmente al principio de diligencia debida. Las universidades no pueden ser ajenas a la realidad social que las rodea y deben ser agentes de cambio activos en la transformación social desde una perspectiva local y global, y deben tener también en cuenta la especificidad del ámbito digital.
5. **Adaptación a entornos digitales.** La UdG debe desarrollar estrategias y recursos específicos para garantizar una participación igual de toda la comunidad universitaria, de forma accesible, y para prevenir y abordar las violencias provocadas por la discriminación en los escenarios digitales.
6. **Calidad del aprendizaje y de los servicios.** La UdG debe promover el compromiso de todas las partes interesadas en el desarrollo de una cultura de la calidad del aprendizaje, y debe aplicarla a los diferentes servicios y programas formativos, así como a la transferencia y la innovación. Es esencial disponer de los mecanismos y procesos necesarios para asegurar la actividad docente inclusiva y de no discriminación por parte del profesorado sin comprometer que el estudiantado asuma las competencias académicas. Este principio de calidad debe hacerse extensivo a todos los servicios administrativos que dé la UdG.
7. **Transparencia.** La UdG debe garantizar una comunicación clara y abierta con todos los miembros de la comunidad universitaria, que les proporcione información detallada sobre los resultados de las políticas implementadas, así como sobre la rendición de cuentas de los recursos asignados. También implica la facilidad de acceso a las vías de participación y retroalimentación de toda la comunidad universitaria.
8. **Confidencialidad.** La UdG debe garantizar en todo procedimiento el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral y a la privacidad y la confidencialidad, de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos.
9. **Perspectiva de género.** Este plan debe estar alineado con las acciones descritas en el Plan de igualdad de la UdG, así como con el Protocolo de la UdG para la prevención, protección, atención y reparación de las situaciones de violencia machista, acoso sexual y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Para desarrollar los principios descritos, este Plan de inclusión y diversidad se estructura en cinco ejes de trabajo, tres de los cuales corresponden a los momentos que vive una persona en su relación, académica o laboral, con la universidad.¹ Los cinco ejes se despliegan en doce objetivos y cuarenta y siete acciones. A continuación se describen estos ejes y objetivos:



EJE I: COMPROMISO Y VISIBILIDAD

Recoge las acciones que están dirigidas a hacer de la UdG un entorno no solo respetuoso con la diversidad en todas sus formas, sino que sienta las bases para determinar valores como el respeto, la tolerancia, la empatía, la apertura de miras, la flexibilidad y la lucha contra cualquier tipo de discriminación o falta de igualdad de oportunidades. Todas las acciones de visibilización mencionadas en este apartado deben quedar recogidas en las acciones de docencia, investigación, innovación y transferencia como herramientas clave para visibilizar y fomentar la participación de los colectivos representados. Y debe hacerse trabajando las estructuras políticas y administrativas de la UdG, que deben permitir desarrollar las políticas necesarias para acceder a la comunidad universitaria y desarrollarse en ella. Hacer visible la diversidad empieza por reconocerla, potenciarla y ponerla en valor y, más allá de los documentos, debe realizarse con formación y sensibilización, huyendo de los estereotipos que perpetúan actitudes paternalistas o discriminatorias. Todas estas acciones deben tener como objetivo común la calidad en la docencia y la investigación, así como en los servicios que se den desde la universidad.

- OBJ. I.1. Garantizar una gobernanza que vele por la inclusión y la diversidad de todas las personas, independientemente de cuáles sean sus características personales y sociales y sus circunstancias vitales
- OBJ. I.2. Extender la cultura inclusiva a la comunidad universitaria y al territorio
- OBJ. I.3. Garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el desarrollo académico y laboral en la UdG



EJE II: ACCESO A LA UNIVERSIDAD

Este eje pretende crear y reforzar puentes con las etapas educativas anteriores a los estudios superiores que permitan que más personas puedan acceder a la universidad; pero también entre las personas que deseen trabajar en la UdG. Este eje establece las acciones para potenciar la igualdad de oportunidades de los colectivos infrarrepresentados en su transición a las universidades, de modo que las características personales y las circunstancias vitales no determinen su exclusión, ya sea con la instauración de recursos personales de

¹ Esta propuesta de organización de las acciones responde a la evolución temporal del paso de una persona por la universidad, pero cada acción que se propone incluye una serie de palabras clave que permitirán clasificar las acciones dependiendo del interés de cada búsqueda.

mentoría o con estrategias y herramientas para facilitar la transición. El objetivo final debe ser permitir que las personas, cualquiera que sea su condición, consideren los estudios universitarios como una opción real, y que puedan efectuar una elección bien informada. La UdG solo podrá definirse como universidad pública inclusiva si hace posible el acceso de las personas en estas situaciones sociales y personales.

- OBJ. II.1. Desarrollar acciones de acompañamiento para el ingreso académico o laboral en la Universidad en igualdad de condiciones
- OBJ. II.2. Definir y llevar a cabo acciones de información y acompañamiento para el ingreso académico o laboral en la Universidad desde una perspectiva inclusiva



EJE III: ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y PARTICIPACIÓN

El tercer eje se centra en el desarrollo de la estancia laboral o académica en la UdG. El acompañamiento y el refuerzo de las redes de trabajo entre las partes que intervienen en ella es una de las dimensiones clave, sin olvidar el bienestar emocional, que hará de la estancia en la universidad una experiencia completa y satisfactoria. Se propone un sistema de mentoría a diferentes niveles, que tenga como base el que han desarrollado los estudiantes de la UdG y que pueda convertirse en un factor de valor y de empoderamiento desde el apoyo entre iguales. El siguiente nivel lo pueden ofrecer los diferentes servicios de la UdG mediante el asesoramiento y la orientación, con el objetivo de facilitar la permanencia en la UdG. Hay que poner especial énfasis en la promoción de acciones dirigidas a potenciar la participación y los espacios de encuentro de los colectivos miembros de la comunidad universitaria a los que se dirige este plan (especialmente los que están infrarrepresentados o que pueden sufrir alguna discriminación), que repercutirán en su bienestar emocional.

- OBJ. III.1. Garantizar el acompañamiento inclusivo en el desarrollo de la actividad académica y laboral
- OBJ. III.2. Promocionar la participación activa de la comunidad universitaria que refleje una UdG diversa e inclusiva
- OBJ. III.3. Garantizar la existencia y la actividad de espacios de asesoramiento, apoyo psicológico y orientación



EJE IV: ACCESIBILIDAD

Contenidos y espacios centran el cuarto eje del plan. La universidad tiene el deber de adaptarse al máximo a las diferentes realidades de sus aulas y de los retos profesionales. Este eje recoge medidas destinadas a que las personas se desarrollen con la máxima autonomía en la universidad. Para conseguirlo, la universidad debe tener el objetivo de convertirse en un espa-

cio inclusivo que dé respuesta a las situaciones basándose en la filosofía del diseño universal. Cuando las medidas de diseño universal y de accesibilidad no sean suficientes, los miembros de la comunidad de la UdG que lo requieran tendrán derecho a solicitar los ajustes razonables pertinentes, y la Universidad tendrá la obligación de ofrecérselos. Es preciso establecer sistemas que permitan al personal docente e investigador (PDI) afrontar esta heterogeneidad de la forma más universal posible, lo que implica dotarlo de herramientas y recursos, acompañados siempre de formación y reflexión. De la misma forma, los espacios (físicos o virtuales) deben ir más allá de las normativas de accesibilidad para evitar al máximo las barreras que impiden la autonomía de la comunidad universitaria. No hay que olvidar que la accesibilidad es un concepto amplio que incluye la adecuación de materiales, servicios e instalaciones, pero también aspectos como los apoyos personales o tecnológicos.

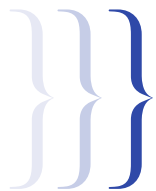
- OBJ. IV.1. Garantizar la accesibilidad de los espacios, contenidos y herramientas universitarias de la UdG
- OBJ. IV.2. Promover el diseño universal del aprendizaje, de los espacios y de los contenidos de la UdG



EJE V: INSERCIÓN LABORAL

La universidad es un organismo orientado a formar futuros profesionales y hay que tener en cuenta las necesidades del estudiantado a la hora de realizar las prácticas curriculares o extracurriculares de forma accesible, garantizando que se respeta su diversidad y se facilita al máximo la inserción a través del establecimiento de redes con empresas que expliciten el respeto a la diversidad. De la misma forma, la UdG, como institución pública receptora de personas que trabajan en ella, debe responder con la misma exigencia que se exige al exterior, sin dejar de potenciar que las empresas y entidades (o instituciones) colaboradoras sean sensibles y respetuosas con la diversidad de los trabajadores y sus derechos. En consecuencia, este eje establece medidas, por un lado, para facilitar la transición del estudiantado al mundo laboral y, por el otro, para asegurar el acceso y el desarrollo de las funciones laborales en igualdad de oportunidades para el conjunto de miembros del personal técnico y de gestión y de administración y servicios, y del personal docente e investigador de la Universitat de Girona (PTGAS y PDI, respectivamente) estableciendo condiciones de acceso al trabajo atentas a la diversidad y con una perspectiva inclusiva.

- OBJ.V.1. Promover estrategias para mejorar la igualdad de oportunidades para la inserción laboral del estudiantado
- OBJ.V.2. Promover acciones que potencien la inserción laboral en la UdG de colectivos infrarrepresentados



2. Diagnóstico

La heterogeneidad de las universidades catalanas es cada vez más visible. Según el Plan de inclusión y diversidad de las universidades catalanas (PIDUC), aprobado en octubre de 2024, existe un incremento del estudiantado de origen extranjero, con edades “no tradicionales” y procedente de contextos socioeconómicos y culturales diversos, entre otros aspectos. También se indica en el PIDUC (2024) el aumento de la visibilización en las universidades de identidades y expresiones de género no normativas y de orientaciones sexuales muy diversas. Por último, se ha comprobado el incremento constante de personas con discapacidad matriculadas en las universidades, entre un 7 % y un 39 % a escala europea, mientras que en España se sitúa en el 1,6 % (PIDUC, 2024). Se constata también que sigue dándose una baja presencia de personas del pueblo gitano. Según la Fundación Secretariado Gitano (2023), accede a los estudios superiores un 1,5 % de dicho colectivo a nivel estatal, frente al 31,5 % de la población general. También es baja la cifra de estudiantado universitario con padre o madre nacidos en el extranjero (solo el 14,4 %, según la Red Vives (2022)). La cifra es algo mayor entre el estudiantado universitario perteneciente a familias de clase social media baja o baja, un 22 %, dato que confirma que la universidad reproduce la estructura social actual (PIDUC, 2024).

En la redacción de este nuevo plan no se pueden obviar los datos sobre discriminaciones de la última encuesta realizada por la Oficina de Igualdad de Trato y No discriminación (Martínez, 2024), en la que un 33 % de las personas encuestadas admitían haber sufrido alguna discriminación, y entre ellas un 43 % afirmaba haber recibido un trato discriminatorio o de desprecio en la escuela o en los servicios educativos. Hay que prestar especial atención al hecho de que en 2020 un estudio de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) constataba que un 19 % de las personas de los colectivos LGBTI encuestadas manifestaron haber sido discriminadas por el personal de su centro educativo en los últimos 12 meses. Es importante tener en cuenta que las consecuencias de estas discriminaciones (según los datos recogidos por Martínez (2024)) son la afectación de la autoestima, la percepción de un peor estado de salud y un grado de satisfacción con la vida y de confianza social menor que el de la población no discriminada.

El primer plan de inclusión de la UdG, aprobado en 2009, se centraba básicamente en la atención a las personas con discapacidad. De hecho, no se mencionaban las diferentes discriminaciones que pueden darse en una persona y que responden a la interseccionalidad desde la que debe analizarse su situación. Del mismo modo, el anterior plan se centraba solo en el estudiantado, mientras que este se amplía a toda la comunidad universitaria. Todos los elementos descritos hasta ahora se han ampliado con la recogida de información relativa a la UdG. A continuación se detallan los resultados.

Como ya se ha mencionado, la recogida de datos referentes a la diversidad en la universidad no es una práctica habitual, ya que debe preservarse el derecho a la protección de datos. Así pues, solo se recogen los referentes al género (actualmente se ha incorporado ya la posibilidad de hacer constar la variable “no binario”) y para un uso estadístico. Estos datos se pueden consultar detalladamente en la web del Área de Igualdad [Compromís Social > Àrees > Igualtat de Gènere > Les dades de la UdG.](#)

A lo largo de los años se han podido recoger asimismo las informaciones referentes al estudiantado con discapacidad y con necesidades educativas y al estudiantado extutelado o procedente del pueblo gitano.

Datos de la atención del Área de Inclusión

En referencia a las personas con discapacidad, la evolución en estos últimos cinco cursos confirma una tendencia al progresivo aumento de las personas que poseen el certificado de discapacidad que se matriculan en la UdG. Se marca como referencia el dato del primer curso (2008-2009) en el que se inició la atención al estudiantado que presentaba alguna necesidad educativa.

Personas con certificado de discapacidad					
2008-2009	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
58	133	145	172	178	208

Si se revisan los datos referentes a las personas receptoras de informes de adaptación en la UdG en los últimos cinco cursos, también se puede ver un incremento que ha duplicado las cifras. Llama la atención el aumento que se refleja entre los dos últimos cursos. Si bien se mantiene una regularidad de crecimiento entre el 16 y el 18 % en los años anteriores, entre los cursos 2023-2024 y 2024-2025 el incremento ha sido superior al 26 %.

Personas con informe de adaptación					
2008-2009	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
6	182	216	253	294	371

En cuanto al estudiantado que ha ingresado en la UdG proveniente de la reserva de plazas para personas extuteladas, desde el inicio de esta medida de discriminación positiva podemos remarcar que todas las personas matriculadas que han entrado por esta reserva, continúan a día de hoy sus estudios de forma regular.

Reserva de plaza - Personas extuteladas		
2023-2024	2024-2025	2025-2026
6	4	6

Si se observa la distribución de este estudiantado por facultades, puede verse que existe una preferencia por los estudios del ámbito social y jurídico.

Facultad	N. estudiantes
FEP	10
F. Derecho	2
FECC	2
F. Enfermería	2

Auditorías de accesibilidad

Además de los datos de la evolución que se desprenden del Área de Inclusión, se dispone de información relevante de los espacios de la UdG a través de unas auditorías de accesibilidad que se llevaron a cabo en 2021.

Estos documentos describen la situación en todos los espacios de la Universidad respecto de las barreras arquitectónicas y de la comunicación detectadas por una empresa especialista en accesibilidad. Se hicieron llegar a los decanatos de las facultades y escuela de la UdG. Solo quedaron al margen la Facultad de Enfermería y la Facultad de Medicina, las dos facultades del Área de Estudios de la Salud, debido a la construcción de lo que será el futuro Campus Salud de la UdG.

Proceso participativo para el nuevo Plan de inclusión y diversidad

Para la elaboración de este plan se diseñó un proceso participativo con el objetivo de recoger la visión de personas expertas y de toda la comunidad con respecto al ámbito de la inclusión y la no discriminación.

Por lo tanto, además de la propia evolución del área, del seguimiento del plan vigente, de los requerimientos de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), y de las recomendaciones del Plan de inclusión y diversidad de las universidades catalanas (PIDUC), así como de los recientemente aprobados Estatutos de la Universitat de Girona (DOGC n.º 9467, de 31 de julio de 2025), el nuevo plan incorpora las mejoras que han aportado los elementos que se detallan a continuación.

Aportación de personas expertas

Se reflexionó sobre la estructura y puntos clave del plan con 20 miembros del PDI expertos en diferentes ámbitos como racismo, igualdad de género, diversidad de género, personas con discapacidad, e inclusión. Se recogieron aspectos como el cuestionamiento de la palabra *diversidad* y su significado, especialmente cuál era su alcance y su relación con la inclusión, hasta llegar a definir la diversidad como un todo y la inclusión como el objetivo que debe alcanzarse para todas las personas.

También se refleja por parte de las personas expertas la necesidad de hablar de la ampliación de referencias bibliográficas en las bibliotecas con autorías no occidentales, así como la obligación de iniciar una política activa para mejorar la presencia de PDI y PTGAS de origen diverso o racializado. También se trató la necesidad de ampliar la visión de la discapacidad a las personas con discapacidad intelectual y su derecho a la educación superior, así como a trabajar en el ámbito universitario adaptando las pruebas de selección. Por último, se habló de reflejar la discriminación por edad, factor que se recogió en la encuesta en forma de pregunta.

Presentación y aportación de las comisiones del Consejo de Gobierno

Se procedió a la presentación del plan a tres comisiones del Consejo de Gobierno: la Comisión Delegada de Personal, la Comisión Delegada de Docencia y Estudiantes y la Comisión Asesora de Igualdad. La recepción fue muy positiva. Se concretó la necesidad de recoger en todos los documentos que se redactaran las diferentes discriminaciones, sin olvidar la discriminación por género que sufren las mujeres, en forma de acciones y como elemento pedagógico en su reiteración, de forma complementaria al segundo Plan de igualdad de la Universitat de Girona (2021-2025) y al Protocolo de la Universitat de Girona para la prevención, protección, atención y reparación de las situaciones de violencia machista, acoso sexual y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. En la encuesta realizada a la comunidad de la UdG, como se comentará a continuación, se recogió la opinión sobre el respeto a la igualdad de género en los diferentes ámbitos de la universidad.

Encuesta para toda la comunidad universitaria

Durante el mes de septiembre de 2025 se administró una encuesta a toda la comunidad de la UdG. En apartados anteriores se ha descrito la necesidad de obtener datos inéditos no solo sobre la diversidad de las personas que forman parte de la UdG, sino sobre su visión acerca de las discriminaciones percibidas, tanto desde la propia institución como entre sus colectivos. Los

resultados que se presentan a continuación describen los datos recogidos en las encuestas que se completaron.

La encuesta se envió por correo electrónico a toda la comunidad, y la contestaron por completo un total de 405 personas. Solo una de las preguntas era obligatoria, la que pedía a qué colectivo se pertenecía.

La encuesta fue completada por 169 miembros del estudiantado, 134 del personal docente e investigador (PDI), 92 del personal técnico de gestión y administración de servicios (PTGAS) y 7 personas del Consejo de Amigos y Amigas Seguim Fent UdG (CASFU) y personal sénior voluntario, y finalmente, 3 personas que se acogieron a la respuesta indefinida.

El estudiantado que respondió a la encuesta se distribuye de la siguiente manera: un 31,95 % de primer curso de grado; un 16,57 % de segundo curso; un 18,93 % de tercer curso; un 17,16 % de cuarto curso; un 6,51 % de estudiantado de máster y un 3,55 % de estudiantado de doctorado.

De las 405 personas que respondieron, 248 se identificaron como mujeres, 149 como hombres, 3 como no binarias, y 3 más se acogieron a la casilla “Otros” y mostraron su disconformidad con esta descripción. De las 405 personas, 5 de las que respondieron se identificaron como personas trans y 1 como persona intersexual.

A la pregunta de cómo se identificaban, se daban diferentes opciones que, probablemente, no recogían todas las posibilidades que se dan en la diversidad. Esta pregunta era de respuesta múltiple, atendiendo a la interseccionalidad que se encuentra en la sociedad. Así, por ejemplo, 302 personas manifestaron que no se identificaban con ninguna de las opciones disponibles. Entre el resto de respuestas, la opción más elegida es la de persona gay, lesbiana o bisexual, con 44 personas, seguida por las 24 personas que eligieron la opción de persona con discapacidad y las 22 personas que marcaron la opción de trastorno mental. Cabe destacar que en 18 ocasiones se escogió la opción de persona migrada, en 8 la de persona racializada y en 4 la de persona que pertenece a una minoría religiosa. Algunas de las personas encuestadas manifestaron que no pudieron acogerse a opciones como: mujer, persona mayor y familia monoparental, entre otras. Estas opciones (y otras que puedan suceder) se tendrán en cuenta en futuras encuestas.

Entrando ya en las respuestas referentes a la percepción que se tiene sobre cómo respeta las diversidades la UdG, la mayoría de respuestas dan una puntuación entre 8 y 10, aunque entre un 16 y un 24 % de personas escogen la opción “ns/nc” en todas las preguntas. Como aspecto a destacar, cabe decir que un 64,25 % de la comunidad puntúa entre 8 y 10 el respeto de la UdG hacia la diversidad sexual (puntuando en más de un 60 % en todos los colectivos). En el otro extremo se encuentra el respeto por la salud mental, que solo alcanza un 38 % de las puntuaciones entre 8 y 10, mientras que un

13,28 % son menores o iguales que 4. La salud mental y el bienestar emocional se tratan en uno de los ejes del nuevo plan, que se centra en la acogida, el acompañamiento y la participación en la vida universitaria.

Las personas encuestadas valoraron entre 0 y 5 una serie de afirmaciones sobre la UdG. La afirmación “La UdG defiende la igualdad de género” tuvo un 53,47 % de puntuaciones de 5, porcentaje que aumenta hasta el 78,97 % si se consideran las puntuaciones de 4 y 5. En cambio, la afirmación que aparece con una peor valoración (un 13,93 % de las puntuaciones están entre 1 y 2) es “La UdG fomenta un entorno libre de prejuicios raciales”.

A continuación la encuesta recoge la percepción de cada colectivo sobre las relaciones que mantiene con las personas que lo integran y con las que forman parte de otros colectivos. Por lo general, las respuestas no muestran que existan situaciones conflictivas o de poco respeto por la diversidad. Sin embargo, cabe mencionar que el estudiantado puntúa más bajo al gobierno de la UdG en aspectos referidos a la clase social y la edad. Otro aspecto destacable es que el profesorado considera que usa el lenguaje inclusivo mejor que el resto de miembros de sus áreas. En sentido similar se sitúan las respuestas del estudiantado, más distribuidas en las preguntas sobre si el entorno de las relaciones con los órganos de gobierno de la universidad respeta la igualdad de oportunidades independientemente de la clase social, o de las condiciones entre personas de todas las edades.

Respecto a las respuestas de los miembros del PTGAS y del PDI acerca de si se garantiza la igualdad de oportunidades respecto a las diversidades en la promoción laboral, en las condiciones laborales y en el acceso a los puestos de trabajo, existe una peor valoración de los procesos entre el personal del PTGAS. Algunos de los comentarios que se han recogido en este apartado remarcan que se da una garantía total en las oposiciones, pero no en los procesos de promoción interna, puesto que se valoran nuevas variables.

Entre el PDI se menciona la falta de presencia de personas racializadas, la positiva evolución respecto a la igualdad de género, aunque en algún caso se considera contraproducente la variable de la paridad en los departamentos, ya que puede impedir la llegada de talento que pertenece al colectivo mayoritario. En cuanto a la edad, se comenta que la carrera académica está diseñada para personas jóvenes, lo que dificulta el acceso a las personas de más edad y a las que tienen cargas familiares, o que vienen de ámbitos laborales externos. También se echan de menos mecanismos para que las personas provenientes de entornos marginales, de clase social baja o que tienen discapacidades puedan competir en igualdad de condiciones con personas que no tienen estas dificultades.

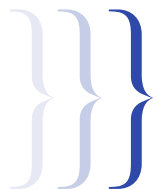
Respecto a la pregunta sobre la necesidad de formación de los diferentes colectivos, el estudiantado es más receptivo a la propia necesidad de formación en inclusión y diversidad que los miembros del PDI y del PTGAS.

El resto de colectivos muestra una necesidad de formación relativamente clara, tanto en el propio caso como en el del resto de colectivos.

La encuesta incluye una pregunta abierta sobre propuestas para mejorar la inclusión y la diversidad en la UdG; un 17,7 % de los encuestados han aportado sus opiniones como, por ejemplo (entre otras muchas):

- Incluir la diversidad (personal, religiosa, etc.) en el currículo y crear materiales docentes inclusivos
- Tener en cuenta las cargas familiares y laborales del estudiantado
- Disponer de aseos sin separación de sexo
- Ofrecer formación (obligatoria) para entender la inclusión y la diversidad y formar sobre métodos inclusivos
- Crear redes encaminadas a compartir y a dar apoyo entre iguales, crear espacios de seguridad que permitan manifestar la propia diversidad, crear espacios de diálogo intergeneracional
- Conciliar la vida familiar del profesorado
- Facilitar el acceso a personas racializadas o de origen migrante y a personas con escasos recursos económicos

Por último, cabe decir que algunas personas han comentado que habría sido positivo poder decir cuál era el nivel previo de conocimiento sobre inclusión y diversidad. Y muchas de las personas que respondieron a la encuesta manifestaron su deseo de que pueda servir para provocar un cambio en la institución y en las personas que forman parte de ella.



3. Marco normativo de las políticas de inclusión en el ámbito universitario

Con el presente documento, la voluntad de la UdG es hacer efectivos los derechos y la igualdad de oportunidades de todas las personas de la comunidad universitaria, y seguir satisfaciendo las obligaciones legalmente exigidas e implementando los principios básicos de sus Estatutos (DOGC n.º 9467, de 31 de julio de 2025): la libertad, la justicia, la solidaridad y la cultura de la paz (art. 3). Por todo ello, y para que la Universidad se adapte a las transformaciones sociales, políticas y normativas ocurridas en los últimos años, se crea este Plan de inclusión y diversidad, que va más allá del Plan de igualdad para personas con discapacidad, aprobado en 2009. En la elaboración del documento que debe marcar la política universitaria en este ámbito en los cinco próximos años, se adopta esta mirada más amplia y diversa, que debe satisfacer las actuales exigencias sociales y normativas.

3.1. Normativa de la Universitat de Girona

En lo referente a la normativa propia de la Universitat de Girona, los Estatutos, ya mencionados, incorporan en el preámbulo el “compromiso activo en la lucha contra todo tipo de discriminación y violencias, en la consecución de una igualdad de oportunidades real y efectiva para cualquier condición o circunstancia personal o social [...] Esto se concreta en promover una cultura por la equidad” (p. 14). En el desarrollo del articulado de los Estatutos de la UdG, en el artículo 6.2.c, se recoge como una de las funciones de la UdG “la contribución a la igualdad y la diversidad, al bienestar social”. Pero va más allá, y en el artículo 96.s, en el que se habla de las competencias del Consejo de Gobierno, se recoge:

“Definir e impulsar, en coordinación con la unidad encargada de garantizar la igualdad y la diversidad, un plan de igualdad de género para el conjunto de la comunidad universitaria que incorpore, en su caso, la orientación sexual y la identidad de género y un plan de inclusión y no discriminación del conjunto del personal y de los sectores de la Universitat de Girona por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal; elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a las violencias, el acoso o la discriminación; informar de la aprobación del Plan de igualdad y del Plan de inclusión y diversidad negociado con la representación de la Universitat de Girona y con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, que contendrá al menos las materias exigidas por la normativa vigente en la materia.”

Así pues, en los Estatutos se establece el compromiso de crear la Unidad de Inclusión y Diversidad, así como este documento.

Los Estatutos recogen lo que ya se ha apuntado en los capítulos introductorios de este documento, al hablar de la necesidad de tener en cuenta aspectos como la diversidad y la inclusión (art. 25.2) cuando se abordan la investigación, la transferencia y el intercambio de conocimiento y la innovación. Este aspecto se amplía en el capítulo V, “Compromiso comunitario y social”, al mencionar que la Unidad de Inclusión y Diversidad asesorará, coordinará y evaluará el despliegue de las políticas de inclusión y no discriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad.

Como no podía ser de otra forma, los Estatutos recogen, en el título II, “Comunidad universitaria”, artículo 40, los derechos de la comunidad universitaria, que son, entre otros, los siguientes:

- “a) A un trato que sea conforme con la igualdad de oportunidades y con la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política o sindical, por razón de su apariencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Al cuidado de la salud mental y emocional.
- [...]
- c) A la protección contra todo tipo de violencias y agresiones, en el marco de la convivencia universitaria.”

En este sentido, el artículo 46 presenta los derechos del estudiante, entre ellos el derecho “a una educación inclusiva en los términos y condiciones establecidos por el ordenamiento jurídico” (punto *a*); “a recibir una formación y una docencia inclusiva de calidad y adecuada a la realidad social” (punto *b*); “a tutorías y al asesoramiento, a la orientación psicopedagógica” (punto *d*), y “a acceder y participar en los programas de movilidad, nacionales e internacionales, en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades, atendiendo de manera especial a las desigualdades por razón socioeconómica y por discapacidad” (punto *g*).

Más allá de la docencia, el título VI, que contiene el articulado referente a los servicios y áreas de estudio, recoge lo siguiente:

“En la organización de los servicios se asegurará la atención a la igualdad, a la diversidad, a la inclusión, a la salud y al acompañamiento psicológico, a la defensa y al respeto de los derechos y libertades de la comunidad universitaria, al acompañamiento pedagógico y a la orientación profesional, afianzando el control interno, la garantía de legalidad y de calidad y la inspección de servicios” (artículo 179.2).

Por lo tanto, los nuevos Estatutos recogen la necesidad de que la comunidad universitaria y su ordenamiento trabajen conjuntamente para desarrollar documentos como este.

En estos documentos no solo se habla de discapacidad sino que se recogen las realidades de los distintos colectivos vulnerables que pueden tener dificultades para acceder a la universidad, por ejemplo por motivos económicos. Respecto a esta casuística, el artículo 49 de los Estatutos de la UdG trata la diversidad familiar, los criterios socioeconómicos y la discapacidad como elementos para determinar las becas y ayudas. Así, la normativa prevé un sistema de becas y ayudas para paliar las desigualdades en el acceso y la permanencia en la educación superior provocadas por razones socioeconómicas. Este Plan de inclusión y diversidad no solo pretende hacer difusión de las diferentes becas y ayudas disponibles y ofrecer apoyo para gestionarlas, sino que también prevé llevar a cabo acciones específicas que faciliten que el estudiante desarrolle al máximo sus capacidades en situaciones personales desfavorables.

En cuanto al personal técnico de gestión y administración de servicios (PT-GAS) y al personal docente e investigador (PDI), en el título VI, “Servicios y áreas de estudio”, el artículo 179, sobre servicios, expone que, en la UdG, “en la organización de los servicios se asegurará la atención a la igualdad, a la diversidad, a la inclusión, a la salud y al acompañamiento psicológico, a la defensa y el respeto de los derechos y libertades de la comunidad universitaria, al acompañamiento pedagógico y a la orientación profesional”.

Por último, una de las disposiciones adicionales de los Estatutos hace referencia a la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad; otra menciona el impulso de la inclusión y la no discriminación, y una tercera recoge la promoción de la garantía integral de la libertad sexual de las personas.

A parte de los Estatutos, existen otros documentos y normativas de la UdG que tratan la diversidad y la inclusión.

El Consejo de Gobierno aprobó, en la sesión 4/2023, de 30 de marzo (eBOU-2989), el Código ético de la Universitat de Girona —cuyos principios y valores son la libertad, la integridad, la igualdad y el compromiso—, que se despliega en aplicación de los principios básicos de los Estatutos de la UdG y de los derechos fundamentales de las personas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El mencionado Código ético indica lo siguiente:

“[La UdG] debe contribuir activamente a hacer efectivas la igualdad de derechos y la igualdad de oportunidades, facilitando que la ciudadanía pueda acceder a ella independientemente de su estatus social, de su origen cultural y de sus necesidades educativas. La UdG debe

crear mecanismos y acciones positivas que permitan alcanzar la equidad y corregir las desigualdades estructurales existentes por razones culturales, económicas, de género, de identidad u orientación sexual y de discapacidad, y debe denunciar y revertir al mismo tiempo las diferentes formas de machismo, LGTBI-fobia, racismo, xenofobia y cualquier otra forma de discriminación”.

La UdG cuenta también con las Normas de convivencia, que dan cumplimiento a las prescripciones establecidas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Estas normas tienen como finalidad básica favorecer el entendimiento y la convivencia en la actividad universitaria y, tal y como dice el artículo 6.4, la UdG debe promover el respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables, sea fomentando las iniciativas de la comunidad universitaria que contribuyan a esta misión, sea realizando los actos que estime convenientes para la consecución de este objetivo.

Por otra parte, la UdG dispone también de la Normativa reguladora de los procesos de evaluación y calificación de los estudiantes, que desarrolla algunas de las obligaciones en este ámbito o determina qué agentes están obligados por ella, como por ejemplo en los procesos de evaluación y calificación de los estudiantes, cuando establece que corresponde al profesorado adaptar los sistemas de evaluación al estudiante con necesidades especiales (art. 6.4); o el texto refundido de la Normativa académica de los estudios de doctorado de la Universitat de Girona, cuando dice, en el preámbulo, que la “información y los procedimientos de admisión tienen en cuenta al estudiantado con discapacidad o con necesidades específicas, el cual dispondrá de servicios de apoyo y asesoramiento adecuados”, y otorga una ampliación de los plazos para la realización de la tesis a los estudiantes que tengan un grado mínimo de discapacidad del 33 % (art. 4).

En cuanto al personal técnico de gestión y administración de servicios (PTGAS) y al personal docente e investigador (PDI), existen también documentos del marco normativo en clave de inclusión que les permiten optar por cierta flexibilidad laboral frente a contextos personales y familiares complejos, que requieren apoyo para potenciar la inclusión y la igualdad de oportunidades que persigue este plan. Dentro del marco normativo de la UdG, pues, el “Acuerdo referente a la aplicación y regulación de la mejora para la conciliación” tiene el objetivo de facilitar a todo el personal poder atender las necesidades familiares no previstas en el “Acuerdo concilia” de las universidades públicas catalanas, firmado en 2008.

Para finalizar este apartado, cabe añadir que la UdG cuenta con documentos básicos y complementarios para la inclusión y la diversidad. Por un lado, el segundo Plan de igualdad de la Universitat de Girona (aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión 3/2021, de 29 de abril), que contem-

pla actuaciones para la igualdad de género, pero también para el colectivo LGTBI+. Este Plan de inclusión y diversidad amplía las acciones que deben repercutir en este colectivo. Por otro lado, los dos protocolos que recogen acciones dirigidas a prevenir diferentes formas de acoso y a actuar frente a ellas: el “Protocolo para la prevención del acoso psicológico en el ámbito laboral” (acuerdo de la sesión ordinaria n.º 4/2024 del Consejo de Gobierno de la Universitat de Girona, de 30 de mayo) y el “Protocolo de la Universitat de Girona para la prevención, protección, atención y reparación de las situaciones de violencia machista, acoso sexual y cualquier otra forma de violencia o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género” (acuerdo de la sesión ordinaria n.º 11/2024 del Consejo de Gobierno de la Universitat de Girona, de 16 de diciembre). Ambos documentos recogen —y protegen a la comunidad de la UdG de ellas— situaciones de acoso que puedan tener como causa el origen, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, y se convierten así en herramientas importantes en la erradicación de las desigualdades.

3.2. Normativa catalana

El Estatuto de Autonomía de Cataluña (Decreto 306/2006, de 20 de julio, por el que se da publicidad a la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña), defiende que “todas las personas tienen derecho a una educación de calidad y a acceder a ella en condiciones de igualdad”, tal y como se expresa en el punto 1 del artículo 21, “Derechos y deberes en el ámbito de la educación”. Pero va más allá en el punto 6, que afirma lo siguiente:

“Todas las personas tienen derecho a disponer, en los términos y condiciones que establezcan las leyes, de ayudas públicas para satisfacer los requerimientos educativos y para acceder en igualdad de condiciones a los niveles educativos superiores, en función de sus recursos económicos, aptitudes y preferencias.”

En el punto 7 se centra en uno de los ejes de este Plan de inclusión y diversidad, puesto que indica que “las personas con necesidades educativas especiales tienen derecho a recibir el apoyo necesario que les permita acceder al sistema educativo, de acuerdo con lo que establecen las leyes”. De igual modo, el punto 8 del Estatuto de Autonomía refleja el derecho a la participación: “Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a participar en los asuntos escolares y universitarios en los términos que establecen las leyes”, que es uno de los objetivos de este mismo plan.

Este Plan de inclusión y diversidad incluye a toda la comunidad universitaria: estudiantado, PTGAS y PDI, pero hay que tener en cuenta que el grupo mayoritario son personas en el intervalo de edad definido como jóvenes por

la Ley de políticas de juventud de Cataluña (LPJC). Esta franja comprende de los 16 a los 29 años, aunque el Plan Nacional de Juventud de Cataluña (PNJCat) deja abierta la definición para que cada política o programa concreto defina los límites de edad que más se adecuen a las necesidades de su intervención.

El PNJCat recoge diferentes medidas que afectan de forma transversal a la acción política en el sentido más amplio del término y que pretenden incidir en aspectos como la construcción de la identidad del individuo. Así pues, uno de los principios rectores y de los criterios metodológicos de este Plan es la transformación, en la que se defiende que las políticas públicas deben transformar la realidad para garantizar la igualdad de toda la ciudadanía en el espacio económico, social y comunitario, y que, por tanto, en la redacción de políticas de juventud se debe tener presente que se actúa en un colectivo en el que están presentes diversos ejes de desigualdad por razón de clase, género, procedencia, etc. Por tanto, todos sus objetivos, medidas y actuaciones van en la línea de incorporar de manera transversal la percepción inclusiva, el acceso a los recursos y la atención plena.

En este Plan se menciona que existe una cierta tendencia al aumento de realización de estudios universitarios, cosa que está marcando un sistema educativo con una fuerte polarización de los perfiles formativos. También menciona la tendencia al alargamiento de la transición educativa, lo que provoca que la edad de finalización de los estudios y de entrada en el mercado laboral haya ido aumentando considerablemente en los últimos años, así como un incremento de personas jóvenes extranjeras en Cataluña, con lo que ello comporta. Estas tendencias plantean retos importantes en todas las políticas públicas en general, que han tenido que diversificar las actuaciones para dar respuesta a las nuevas necesidades derivadas de las múltiples formas de transitar por la etapa educativa, y que tienen efectos sobre la estructura productiva y social, destacando desigualdades vinculadas al sexo, al territorio y a la clase social.

En cuanto a la regulación del sistema universitario en Cataluña, la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (modificada por la Ley 7/2022, de 12 de mayo), defiende, en el artículo 4, “Principios informadores”, “el principio de igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en la universidad para todos los ciudadanos de Cataluña”. El artículo 5 de la misma ley apoya la educación en valores:

“El departamento competente en materia de universidades y las universidades deben contribuir, en el entorno universitario, al desarrollo de las capacidades de los estudiantes y deben promover la educación en valores como parte integral de su proceso global de aprendizaje y formación.”

Y también recoge que

“Las universidades deben estimular y apoyar las iniciativas complementarias de la enseñanza oficial que impliquen la transmisión de valores de libertad, responsabilidad, convivencia, solidaridad, participación y ciudadanía plena.”

Cabe destacar que la misma ley defiende, en el artículo 37, que además de los derechos reconocidos por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (entonces vigente) deben garantizarse a los estudiantes diferentes derechos esenciales, entre los que destaca el vinculado a la inclusión: “No ser discriminado por razones de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.” En cuanto a los principios para acceder al sistema universitario público que garanticen que el estudiante tenga igualdad de oportunidades, quedan recogidos en el artículo 32.

Siguiendo con el acceso a las universidades, desde 1977 existe el Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC), órgano de coordinación del sistema universitario catalán, y de consulta y asesoramiento del Gobierno de la Generalitat en materia de universidades. Desde 2003 lo regula la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (título VI), que lo configura como un instrumento de coordinación y gestión en términos clave para todo el sistema universitario y para el Gobierno de Cataluña. El CIC cuenta, entre otras, con la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles, que tiene las competencias de aprobar y supervisar procesos y criterios de asignación de plazas, realizar estudios de contextualización, aprobar calendarios, etc. De esta comisión nace la “Propuesta de acuerdo de la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles para el acceso a la universidad de estudiantes tutelados o extutelados por la Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia del Departamento de Derechos Sociales”, a través de la cual se plantea la necesidad de que el sistema universitario de Cataluña contribuya a alcanzar los ODS, especialmente el n.º 4, que se centra, entre otros, en conseguir un acceso universal a una educación superior de calidad, con una acción positiva de reserva de plazas para el colectivo de estudiantes tutelados y extutelados por la Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia (DGAIA) que cumplan los requisitos de acceso a la universidad.

La misma comisión también aporta la “Acción afirmativa para incrementar el acceso de estudiantes gitanas y gitanos a las universidades catalanas. Acuerdo de reserva de plazas”, con la que se acuerda la reserva de plazas para estudiantes gitanos que estén incluidos en el Programa del Pueblo Gitano y de la Innovación Social de la Dirección General de Acción Cívica y Comunitaria del Departamento de Asuntos Sociales y Familias. Esta acción se ve reforzada con el IV Plan integral del pueblo gitano 2017-2020 (actualmente prorrogado), en el que se recogen medidas y actuaciones que apuestan también por incrementar el número de personas gitanas que cursan estudios postobligatorios y universitarios.

Más allá del ámbito universitario, una de las leyes catalanas básicas que inspiran el nuevo plan de la UdG es la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, que tiene como objetivo

“Establecer los principios y regular las medidas y los procedimientos para garantizar y hacer efectivos el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, el respeto a la dignidad humana y la protección frente a cualquier forma, acto o conducta de discriminación que se dé en el ámbito territorial de aplicación de esta ley por razón de nacimiento o lugar de nacimiento; procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o diversidad funcional, o por cualquier otra condición, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida. Asimismo, pretende promover la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofofia, la cristianofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; de la anormalofobia; del sexismo; de la homofobia o la lesbofobia, la gayfobia, la transfobia, la bifobia, la intersexofobia o la LGBTI-fobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas” (preámbulo).

La Ley 19/2020 hace una referencia específica al ámbito universitario en el artículo 10, “Educación”, en el que dice que “debe garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad y la ausencia de cualquier forma de discriminación o de acoso discriminatorio” (punto 1), a la vez que remarca que debe cumplir lo siguiente:

“garantizar la atención debida a los alumnos que, por alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere la presente ley, tengan necesidades específicas de protección, ayuda y apoyo educativo, porcentajes más elevados de absentismo, abandono escolar o fracaso escolar, imposibilidad económica de hacer actividades o segregación, y que esta atención se dé también entre todos los miembros integrantes de la comunidad, mediante la aplicación de acciones positivas, acciones indirectas, acciones compensatorias y otras acciones educativas que procedan” (punto 3).

Es este mismo artículo, en su punto 5, el que marca que recae sobre las autoridades rectoras del sistema de educación universitaria garantizar el cumplimiento de los principios generales de actuación de esta ley, implantando las competencias necesarias y promoviendo actitudes que favorezcan la igualdad de trato y la no discriminación, y aplicándolos en todos los esta-

mentos de la comunidad universitaria.

Otra ley central es la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia (actualmente en revisión). El objetivo de esta ley, tal y como dice el preámbulo, es “desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitarles situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad”. Respecto a las universidades, el artículo 13 dice lo siguiente:

“1. Los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género son aplicables al ámbito universitario.

2. La Generalitat y las universidades de Cataluña, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, deben promover conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGBTI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y la sensibilización en el entorno universitario. A tal fin, deben elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.”

También es preciso hacer referencia al objetivo del Departamento de Investigación y Universidades de impulsar políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades del estudiantado. Ante la necesidad de promover líneas de actuación comunes, el Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC) impulsó en 2005 el Proyecto Universidad y Discapacidad en Cataluña (UNIDISCAT), que tenía la finalidad de “garantizar la igualdad de oportunidades a los estudiantes con discapacidad, tanto en lo que atañe al acceso y la inclusión en las universidades de Cataluña como a la realización de los estudios universitarios” y, a la vez, “establecer unas normas y unas pautas generales mínimas, comunes a todas las universidades de Cataluña, sobre los criterios para llevar a cabo las adaptaciones curriculares, las propuestas docentes y las de evaluación para todos los casos en los que fuera necesario”.

Actualmente, el contexto de cambio global y la aprobación de un nuevo marco normativo estatal en 2023 con la LOSU, que se desarrolla en el apartado 3, referente a la legislación estatal, obliga a las universidades a responder a esta transformación. Es este nuevo escenario lo que provoca la redacción del Plan de inclusión y diversidad en las universidades catalanas (PIDUC), impulsado por la Dirección General de Transferencia y Sociedad del Conocimiento del Departamento de Investigación y Universidades a través de la Comisión de Compromiso Social y Comunitario (CIC), en cuya autoría participaron todas las universidades catalanas y que fue aprobado por la Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña en octubre de 2024. En la introducción, este documento recoge lo siguiente:

“La universidad debe garantizar el acceso en condiciones igualitarias a todas las personas y la permanencia en unos entornos que tomen en consideración todas las situaciones personales o diversidades, acompañando en todo momento a los miembros de la comunidad universitaria con necesidades específicas, sea cual sea el motivo.”

El documento entero del PIDUC se convierte en una referencia para la elaboración y el desarrollo de este Plan de inclusión y diversidad. Como se ha dicho, en mayo de 2025 se creó la Red Técnica UNINCAT, que asume la coordinación de los agentes implicados en este ámbito, facilitando la implementación, evaluación y seguimiento del PIDUC.

Un apartado importante, tanto del PIDUC como de este Plan, es la accesibilidad, un elemento que debería mejorar el acceso y la estancia en las universidades de las personas que, de forma permanente o temporal, tienen movilidad reducida o dificultades auditivas, visuales o de comprensión. En este sentido, cabe mencionar el Decreto 209/2023, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Código de Accesibilidad de Cataluña, que desarrolla la Ley 13/2014, de 30 de octubre, de Accesibilidad, y tiene por objeto el establecimiento de las condiciones de accesibilidad universal, la integración en el marco normativo de Cataluña de las condiciones básicas de accesibilidad universal (física, sensorial y cognitiva) y la promoción del uso de productos de apoyo a la accesibilidad.

Por último, cabe mencionar las becas en el ámbito universitario en Cataluña, que es la medida que supuestamente debe llevar a la equidad entre personas que presentan diferencias económicas. En Cataluña se combina el programa de becas Equitat con las becas MEC del Ministerio. Cabe recordar que, durante los primeros años de la crisis económica (2009-2013), en Cataluña aumentó el número de becas universitarias con el objetivo de compensar el incremento de las tasas de matrícula. Sin embargo, la concentración de las becas en la etapa universitaria no ayuda a paliar las desigualdades de partida, porque no aborda las disparidades que tienen lugar durante la educación secundaria, la etapa educativa clave en la transición a los estudios superiores. Al revés, tienen un efecto reproductor de la desigualdad, según apunta un estudio de la Fundación Jaume Bofill (2015).

3.3. Normativa estatal

En el ámbito estatal existe un amplio abanico de normativa que resulta de interés para elaborar este Plan de inclusión. En primer lugar, cabe mencionar la Constitución española, que reconoce dos dimensiones de la igualdad: por un lado, el igual reconocimiento de todas las personas ante la ley; es decir, la prohibición de discriminar por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o so-

cial, por condiciones o circunstancias personales o sociales (art. 14); por otro lado, reconoce que la igualdad formal puede no ser suficiente para una igualdad efectiva y, en consecuencia, obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para garantizar la libertad e igualdad reales, y a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2). Además, expresa la igualdad como elemento necesario para construir una sociedad cada día más justa (art. 10).

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), plasma, en su artículo 33, todos los derechos relativos a la formación académica. Trabaja también para potenciar la igualdad en el artículo 43, “Unidades básicas”, donde manifiesta que las universidades deben contar con una unidad de igualdad y diversidad, así como con servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico, y un servicio de orientación, entre otros. Estas unidades deben coordinar e incluir de forma transversal el desarrollo de las políticas universales de inclusión en el conjunto de las actividades de la universidad. Con el artículo 46 también se impulsa elaborar un plan de inclusión y no discriminación del conjunto del personal y sectores de la universidad por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal.

La LOSU también habla de la equidad; ya en el preámbulo se refiere a la construcción de una universidad equitativa, visión que se extiende a toda la ley. Sin ir más lejos, se habla de fomentarla en el artículo 2, “Funciones del sistema universitario”. Y también hace una referencia a la equidad, entre otros, el artículo 37, “Equidad y no discriminación”, en el que se garantiza que en las universidades el estudiantado, en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes, no será discriminado por ninguna razón, así como que las universidades deben favorecer que las estructuras curriculares de las enseñanzas universitarias resulten inclusivas y accesibles, deben adoptar medidas de acción positiva para potenciar una educación inclusiva, accesible y adaptada a todos los estudiantes con necesidades educativas, tanto desde el punto de vista curricular como metodológico, incluyendo los materiales didácticos, los métodos de enseñanza y el sistema de evaluación.

De la misma manera, la LOSU establece que las universidades deben garantizar la igualdad de oportunidades del estudiantado y del resto de miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo toda forma de discriminación directa o indirecta y estableciendo medidas de acción positiva para asegurar la plena y efectiva participación de este colectivo. En este sentido, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (que se menciona en el apartado de normativa europea e internacional) amplía la definición de *discriminación* para incluir en ella la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación hacia las personas con discapacidad. Además, la Ley dispone también que las universidades promuevan acciones

para favorecer que los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad dispongan de medios, apoyos y recursos que les aseguren la igualdad real y efectiva en relación con el resto, y también deben asegurar la accesibilidad de los espacios físicos y virtuales, de los servicios, de los procedimientos y del suministro de información.

Por último, otro factor muy importante, que afecta a la posibilidad de acceder o no a la realización de estudios postobligatorios, es el socioeconómico. Tanto la LOSU, a través del artículo 32, en el apartado específico de becas y ayudas al estudio, como el artículo 27 de la Constitución española, sobre el derecho a la educación, defienden este punto. Así, a través de este sistema de ayudas, se pretende garantizar el principio de igualdad en el acceso fomentando que nadie quede excluido de estudiar en la universidad por razones económicas. Ambas normas, pues, dictaminan las diferentes modalidades y el importe de las becas y ayudas ofrecidas, así como las condiciones socioeconómicas que deben reunir las personas candidatas para poder acceder a ellas, qué entidad se encarga de gestionarlas, es decir, si es competencia del propio Gobierno, de la comunidad autónoma o de la universidad, así como qué posibilidades y obligaciones tiene cada ente.

Asimismo, la LOSU, en su artículo 65, “Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador”, habla de las competencias que tienen las universidades y las comunidades autónomas a la hora de garantizar ofertas laborales en las universidades que se ajusten a las de plazas para personas con discapacidad, tal y como marca el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público. Así, siguiendo con el artículo 65, tanto las universidades como las administraciones públicas deben favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. A tal efecto, deben aplicar criterios que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su competencia, y analizar y corregir las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico, así como garantizar que las ofertas de empleo en la universidad se ajustan a las previsiones establecidas en la normativa que, con carácter general, sea aplicable al sector público en materia de reserva de contingente para personas con discapacidad, tal y como defiende el artículo 92.

En la misma línea, el artículo 78, “Profesoras y profesores ayudantes doctores/as”, expone que cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, podrá conseguir una duración máxima de ocho años teniendo en cuenta la finalidad y el grado de las limitaciones en la actividad. Y en caso de que las situaciones dieran lugar a reducción de la jornada, el contrato se prorrogará por el tiempo equivalente a esa reducción.

Existen otras leyes de ámbito estatal relevantes. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene como

objetivo “garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas”, así como “regular los derechos y deberes de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas”. En especial, dedica el artículo 13, del capítulo II del título I, que se centra en el mundo educativo, a defender lo siguiente:

“Las administraciones educativas mantendrán la debida atención al alumnado que, por razón de alguna de las causas expresadas en esta ley o por encontrarse en situación desfavorable debido a discapacidad, razones socioeconómicas, culturales, por desconocimiento grave de la lengua de aprendizaje o de otra índole, presenten necesidades específicas de apoyo educativo [...]”

Y también especifica que “en el contenido de la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, se incluirá formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación”.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, mediante el cual se aprueba la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (LGDPD), unifica y actualiza la normativa en materia de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad según los estándares de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (de la que se hablará en el siguiente apartado). Este Real Decreto reafirma el derecho a la plena igualdad en el trabajo, así como la obligación de adoptar medidas de acción positiva como la reserva de cuotas, que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, fija en un mínimo del 7 % en el ámbito de la universidad pública (art. 59). En cuanto a la educación superior, la LGDPD reafirma el derecho a la educación inclusiva a todos los niveles (art. 18) y hace referencia a la obligación de las universidades de conceder la ampliación del número de convocatorias establecidas con carácter general a las personas con discapacidades que les dificulten gravemente la adaptación al régimen de convocatorias general, sin menospreciar el nivel exigido (art. 20). Por otra parte, también cabe destacar el importante desarrollo que hace la LGDPD respecto a las condiciones de accesibilidad (art. 22), que son las que hacen posible que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho a vivir de forma independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida, también en la educación y el trabajo.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI recoge, en los artículos 20 y 23, que las administraciones competentes y las universidades deben dar impulso a la introducción en los planes de estudios de contenidos que capaciten para abordar la diversidad sexual y de género, así como familiar (especialmente en los que forman en profesiones docentes, sanitarias y jurídicas), así como a la promoción de grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI.

3.4. Marco normativo europeo e internacional

Por lo que concierne a las personas con discapacidad, en la última década ha tenido lugar un importante desarrollo de la normativa dirigida a este colectivo, propiciada por la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en 2006. Este tratado de derechos humanos es el marco de referencia y supone un cambio de paradigma en la relación con las personas con discapacidad. La CDPD adopta el modelo social de aproximación a la discapacidad, que entiende que la limitada participación del colectivo en la sociedad es una cuestión de derechos que no depende únicamente de las limitaciones o la diversidad funcional de la persona, sino de la incapacidad de la sociedad y el entorno de adaptarse a la persona y de eliminar las barreras y los obstáculos que dificultan el pleno ejercicio de sus derechos. La discapacidad es una cuestión de derechos humanos, no un problema individual de tipo funcional. Este plan adopta también esta mirada y busca acercar todas las políticas universitarias a esta forma de entender la discapacidad, poniendo el foco en la superación de las diferentes barreras y en la creación de entornos inclusivos para que todas las personas con discapacidad de la comunidad universitaria puedan gozar plenamente del ejercicio del derecho a la educación, del derecho al trabajo y del derecho a la participación en la vida social y comunitaria del mundo universitario.

La CDPD adapta los derechos reconocidos a todos a las especificidades de las personas con discapacidad. Entre otros, la Convención reconoce el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás y las medidas necesarias para su efectividad (art. 27), así como el derecho a la educación inclusiva, en todos los niveles (art. 24). En el ámbito que corresponde a la elaboración de este plan, obliga a los Estados miembros a asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. Del derecho a la educación inclusiva se derivan obligaciones de prestar apoyo personalizado y efectivo en el marco del sistema general, así como de llevar a cabo los ajustes razonables que el estudiante requiera en función de sus necesidades individuales. La provisión de ajustes razonables debe tener lugar cuando las obligaciones previas de accesibilidad no sean suficientes para garantizar el acceso en igualdad de condiciones a una educación de calidad y debe atenderse desde el momento en que existe una solicitud al respecto o en que la universidad es consciente de la necesidad del ajuste, según prevé el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Observación general núm. 6, 2018).

Asimismo, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) recuerda la importancia de incidir en el entorno y en los prejuicios para crear entornos educativos integrales e inclusivos (2013).

Cabe mencionar también la apuesta actual de la Agenda 2030 y de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), también conocidos como objetivos

globales. Naciones Unidas los adoptaron en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza y proteger el planeta. Uno de los objetivos que incide centralmente en este nuevo plan es el ODS 4, que reclama garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. En el despliegue de este objetivo se proponen varios objetivos antes de 2030, como eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, así como construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las diferentes necesidades en clave de discapacidad y diferencias de género y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

En el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación, es preciso tener presente el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, que establece lo siguiente:

“La Unión se fundamenta en los valores del respeto a la dignidad humana, de la libertad, de la democracia, de la igualdad, del estado de derecho y del respeto a los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías.”

También cabe mencionar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 2010, que establece en su artículo 21, “No discriminación”:

“1. Se prohíbe cualquier discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe cualquier discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados, sin perjuicio de sus disposiciones particulares.”

La Directiva 2000/43 CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, tiene por objeto, en el artículo 1, establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.

En cuanto a accesibilidad, la Estrategia Europea sobre Discapacidad (2021-2030) tiene como objetivo avanzar en la aplicación de todos los ámbitos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

(CDPD), tanto a escala de la Unión Europea como de los Estados miembros. Esta norma pone énfasis en la accesibilidad al mercado laboral y a la educación y formación, así como en potenciar la integración de las personas con discapacidad, prohibiendo toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Una de las reglamentaciones europeas que afecta, entre otras, a las universidades, es la Ley Europea de Accesibilidad (Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios), que establece el 2030 como fecha límite para que los servicios dejen de utilizar productos inaccesibles que ya estaban en uso antes del 28 de junio de 2025. Esto establece el mismo período de vigencia de este plan para la mejora de todos los elementos que tienen que ver con los espacios virtuales de la UdG.

Por último, respecto a la inserción laboral, en el ámbito europeo existe la Estrategia Europea de Empleo, desde la que se ha potenciado la creación de programas de empleo, educación y formación, entre otros, adaptados a los Estados miembros, con el fin de incrementar el empleo de la población diana.



4. Ejes y acciones

4.1. EJE I: COMPROMISO Y VISIBILIDAD

OBJ. I.1. Garantizar una gobernanza que vele por la inclusión y la diversidad de todas las personas, independientemente de cuáles sean sus características personales y sociales y sus circunstancias vitales

ACCIÓN 1.	Creación de una Unidad de Inclusión y Diversidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción responde al desarrollo del artículo 43 de la LOSU por el que debe crearse la unidad básica de diversidad, que coordine el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y no discriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad, así como de los Estatutos (Acuerdo GOV/200/2025, de 29 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat de Girona (DOGC n.º 9467, de 31 de julio de 2025)). Incluirá el apoyo al estudiantado con discapacidad y necesidades educativas que se ofrece desde el área de Inclusión de la Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional (UCSOP), a la que estará directamente vinculada.
RESULTADOS	• Creación de la Unidad de Inclusión y Diversidad integrada en la Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional • Dotación con personal técnico con experiencia en inclusión y diversidad y con los recursos humanos de apoyo necesarios para su desarrollo
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Gerencia
Temporización	Primer año
Palabras clave	Estructura - normativa - recursos

ACCIÓN 2.	Creación de una comisión asesora del Consejo de Gobierno para la inclusión y la diversidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende aumentar la presencia de la perspectiva de la inclusión en la gobernanza de la Universidad. A partir de la experiencia, y con la representación política y técnica necesaria, esta comisión debe ser una referencia en el desarrollo y ejecución del Plan de inclusión y diversidad, de acuerdo con el artículo 96 de los Estatutos de la UdG.
RESULTADOS	• Definición de los miembros y competencias de la comisión asesora • Constitución de la comisión asesora en el Consejo de Gobierno • Temporización de la actividad anual
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Consejo de Gobierno UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Primer año
Palabras clave	Estructura - asesoramiento

ACCIÓN 3.	Creación de una red de personas expertas en inclusión y diversidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende reforzar la creación de vínculos y el establecimiento de redes entre la comunidad universitaria y con agentes del territorio. Debe ser un mecanismo de asesoramiento y consulta; debe contribuir a orientar acciones, a escuchar las necesidades y al intercambio de experiencia entre sus miembros, así como a la transferencia de los conocimientos y avances en materia de inclusión.
RESULTADOS	- Definición de los miembros y competencias de la red - Organización de, como mínimo, un encuentro anual de intercambio entre los miembros de la red - Redacción y difusión de las conclusiones del encuentro de intercambio de la red
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Vicerrectorados con competencias en el ámbito de inclusión y de compromiso comunitario ICE-SAID UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Segundo año
Palabras clave	Asesoramiento - transferencia - investigación - formación - participación

ACCIÓN 4.	Incorporación de la perspectiva inclusiva en el sistema de garantía interno de calidad (SGIQ)
DESCRIPCIÓN	Esta acción debe incorporar la perspectiva inclusiva de forma transversal en el desarrollo cualitativo de las titulaciones, grados y másteres, en todos los instrumentos que aseguran la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se relaciona con procedimientos como el diseño de titulaciones, el seguimiento y mejora de los estudios, el diseño de currículos y asignaturas, los procesos de evaluación, entre otros.
RESULTADOS	- Revisión de los currículos de grados y másteres para incorporar en ellos la perspectiva inclusiva y de no discriminación - Incorporación en todas las titulaciones de dimensiones competenciales y resultados de aprendizaje sobre inclusión y diversidad
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG, PDI y estructuras y servicios competentes en docencia y calidad
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de calidad Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia
Temporización	De acuerdo con el marco VSMA (verificación, seguimiento, modificación y acreditación de titulaciones), obligatorio para las nuevas memorias y progresivo para las memorias de estudios actuales Tres primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Docencia y formación - calidad

ACCIÓN 5.	Visibilización de la información que tienen disponible las estructuras y servicios sobre diversidad, equidad e inclusión en la comunidad universitaria
DESCRIPCIÓN	Esta acción insta a las estructuras y servicios de la UdG a velar por hacer visible la heterogeneidad de la comunidad, mostrando todos los datos que incorporen información sobre inclusión (de forma anónima). Hacer visible esta información permite sensibilizar sobre la diversidad ya existente y la que todavía está lejos de alcanzarse.
RESULTADOS	• Redacción y publicación en la web de memorias anuales que recojan las acciones llevadas a cabo, incorporando el porcentaje de acciones realizadas anualmente en relación con el año anterior • Publicación en la web de Inclusión y Diversidad de datos desagregados (si se obtienen) • Difusión de las noticias generadas internamente
Personas destinatarias	Público en general
Responsables	Estructuras y servicios de la UdG UCSOP – Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Anualmente
Palabras clave	Transparencia - accesibilidad - sensibilización

ACCIÓN 6.	Revisión de la normativa de la UdG desde la perspectiva de la inclusión
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a la revisión de la normativa actual de la UdG, para evitar que pueda constituir un obstáculo para las personas que viven situaciones específicas que pueden dificultar su desarrollo académico, laboral, personal y social. La normativa debe incorporar la heterogeneidad de situaciones y realidades de la comunidad y reflejarla. Además de revisar la normativa existente, la acción está destinada también a la redacción de nuevas normativas.
RESULTADOS	• Revisión de la normativa existente en la UdG para incorporar en ella la perspectiva inclusiva • Revisión de la nueva normativa, garantizando la incorporación en ella de la perspectiva inclusiva • Organización de equipos de trabajo formados por personas expertas en inclusión y diversidad para realizar el seguimiento de la revisión o ejecutar la revisión • Elaboración de informes sobre el porcentaje de normativa existente revisada y el porcentaje de nueva normativa redactada
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito del desarrollo normativo Secretaría General
Temporización	A lo largo de los cinco años de implementación
Palabras clave	Normativa - derechos y deberes - leyes

ACCIÓN 7.	Creación de una guía para incorporar la perspectiva inclusiva en todas las funciones de la UdG
DESCRIPCIÓN	Esta acción se destina a la creación de materiales de apoyo para que la visibilización de la diversidad y la equidad esté presente en las funciones de la universidad: la formación, la investigación y la transferencia de conocimiento, así como en la vida de los campus y en toda acción de compromiso comunitario y social en la propia universidad y en el territorio.
RESULTADOS	• Creación de grupos de trabajo formados por PDI y personas expertas en inclusión y diversidad para elaborar materiales de apoyo • Creación de decálogos, listas de control o mecanismos similares para asegurar que los planes de estudios, la formación, la investigación, la transferencia, la gobernanza y la vida en los campus incorporen esta perspectiva inclusiva, no etnocentrista ni colonialista • Elaboración de informes o infografías que incorporen las acciones que se diseñan e implementan en la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador (PDI) Grupos de investigación Personal técnico de gestión y administración de servicios (PTGAS) involucrado en acciones de investigación Comunidad universitaria en general
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia, investigación y compromiso social y comunitario UCSOP – Unidad de Inclusión y Diversidad ICE-SAID
Temporización	Primer año
Palabras clave	Asesoramiento - recursos - información - formación - transferencia - investigación

OBJ. I.2. Extender la cultura inclusiva a la comunidad universitaria y al territorio

ACCIÓN 8.	Definición e implementación de acciones de divulgación y organización de formaciones con perspectiva inclusiva y de diversidad para toda la comunidad universitaria y en colaboración con agentes del territorio
DESCRIPCIÓN	Esta acción parte de la necesidad aún existente de dar a conocer la situación en que viven las personas con discapacidad, con necesidades socioeconómicas o que se encuentran discriminadas a causa de su origen u orientación. Esta acción promueve la organización de campañas, jornadas, formaciones generales dirigidas a la sensibilización y, en especial, busca la implicación de la comunidad educativa en una realidad que también es la suya. Siempre que sea posible, se llevarán a cabo actividades de sensibilización, divulgación y reflexión más allá de las fechas señaladas e incorporando entidades territoriales.
RESULTADOS	• Organización de actos y jornadas • Cursos de formación ofrecidos a la comunidad • Elaboración de informes con información sobre las personas asistentes a las formaciones y sobre las personas asistentes a los actos y jornadas
Personas destinatarias	Comunidad universitaria Población en general
Responsables	ICE-SAID UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los cinco años de vigencia del plan
Palabras clave	Transferencia - formación - sensibilización - divulgación

ACCIÓN 9.	Revisión de la estrategia comunicativa de la UdG con la finalidad de que las imágenes y el lenguaje sean inclusivos y reflejen el respeto a la diversidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción propone revisar todas las acciones de comunicación que se llevan a cabo desde una administración pública como la UdG para evitar amenazas como por ejemplo un discurso subyacente que perpetúe estereotipos que no respeten la inclusión, la igualdad y la no discriminación. Las imágenes y las palabras deben mostrar la diversidad social y la perspectiva inclusiva.
RESULTADOS	• Organización de formación en lenguaje inclusivo para el personal del Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI) • Revisión de las imágenes y el lenguaje que se utilizan en la web y en las comunicaciones institucionales • Determinación de la tipología de imágenes que deben aparecer en la web, con la orientación de la comisión asesora y la red de personas expertas
Personas destinatarias	Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI) Comunidad universitaria y público en general
Responsables	Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI)
Temporización	Primer año
Palabras clave	Valores - sensibilización - formación - comunicación

ACCIÓN 10.	Organización de acciones de promoción de asociaciones y redes de estudiantado, PDI y PTGAS que promuevan la inclusión
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende reforzar la colaboración institucional con las asociaciones y redes de la UdG que promueven, desde el activismo social, la reflexión crítica y el debate, y los valores vinculados a la inclusión, la diversidad y la no discriminación. La existencia de dichas asociaciones y redes no solo permite velar por la inclusión y la no discriminación en el desarrollo de la vida universitaria, sino que también son un canal para recoger cuáles son las necesidades cambiantes de los colectivos que acogen. Asociaciones y redes también implican un espacio seguro para las personas que las forman o que pueden dirigirse a ellas en momentos puntuales. Por eso deben ser un activo para la realización de actos y jornadas inclusivas, que reflejen la diversidad desde una perspectiva inclusiva no etnocentrista ni colonialista.
RESULTADOS	• Fomento de la perspectiva inclusiva en el tejido asociativo • Creación de espacios de diálogo y de interacción estables y periódicos • Ofrecimiento de apoyo a los actos organizados por estas asociaciones • Elaboración de informes sobre las asociaciones y el número de actividades que se programen con colaboración o apoyo institucional
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los cinco años de vigencia del Plan
Palabras clave	Participación - sensibilización - asesoramiento

OBJ. I.3. Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el desarrollo académico y laboral en la UdG

ACCIÓN 11.	Identificación, prevención e intervención en situaciones de discriminación y acoso por origen, religión, discapacidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción recoge la necesidad de establecer los mecanismos necesarios que hagan de la UdG un espacio seguro para todas las personas que conviven en ella, ya sea formando parte del estudiantado, laboralmente o como visitantes. Se propone, para hacer efectivo el cumplimiento de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, el despliegue de las Normas de convivencia de la Universitat de Girona, aprobadas por el Consejo de Gobierno en la sesión 4/2023, de 30 de marzo (eBOU 2997) y de los Estatutos (aprobados por Acuerdo GOV/200/2025, de 29 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat de Girona (DOGC n.º 9467, de 31 de julio de 2025)), que exigen la aplicación de estas medidas. Este despliegue debe ir acompañado de campañas de formación e información para evitar las situaciones de discriminación y acoso.
RESULTADOS	• Establecimiento de mecanismos para el despliegue del artículo 11 de las Normas de convivencia • Realización de formaciones sobre discriminaciones, racismo y acoso personal y laboral • Creación e implementación de una campaña informativa sobre las normas de convivencia y las herramientas para la denuncia (comisión y SAI, entre otras) • Elaboración de informes sobre la formación del personal y la atención llevada a cabo en torno a las normas de convivencia
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Secretaría General Comisión de convivencia
Temporización	Dos años
Palabras clave	Normativa - formación - asesoramiento

ACCIÓN 12.	Definición e implementación de medidas que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de estudiantado, PDI y PTGAS
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a crear un marco institucional respetuoso y responsable con la igualdad de trato y la no discriminación. La UdG debe convertirse en una universidad donde la igualdad de trato y la no discriminación estén presentes en documentos de referencia, como los Estatutos, el código ético o los planes estratégicos, que generen programas concretos para sentar las bases para una universidad equitativa y diversa.
RESULTADOS	• Creación de proyectos de mentoría entre iguales o con expertos que acompañen a lo largo de las etapas anteriores a la educación superior • Creación de mecanismos propios (becas y ayudas, entre otros) para favorecer la llegada a la universidad • Creación de programas propios de captación de talento • Creación de programas específicos para ayudar a potenciar la contratación de personas que pertenezcan a colectivos infrarrepresentados (con discapacidad, racializados, entre otros)
Personas destinatarias	Personas de la comunidad con riesgo de discriminación y personas externas que pertenezcan a colectivos infrarrepresentados en la UdG
Responsables	Gerencia Recursos Humanos Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia
Temporización	A lo largo de los cinco años del Plan
Palabras clave	Acceso - accesibilidad

ACCIÓN 13.	Creación de un protocolo específico de apoyo al estudiantado en situación de enfermedad crónica, situación socioeconómica compleja o discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a la redacción de un protocolo necesario para atender al estudiantado que lo necesite. La UdG trabaja oficialmente en el ámbito de la inclusión desde 2008 y se ha ido adaptando a las tendencias y a las nuevas situaciones que se han abierto en la atención al estudiantado. La llegada de otros colectivos, así como las situaciones personales sobrevenidas, hacen necesario recoger nuevas medidas en un documento para su consulta y aceptación por parte de la comunidad universitaria. Este protocolo debe flexibilizar los procedimientos administrativos y formativos (criterios de permanencia, flexibilización en las entregas, elaboración de apuntes, etc.) para que faciliten el mantenimiento del vínculo con el entorno universitario del estudiantado que, de forma temporal, no puede seguir las sesiones académicas. Este documento debe establecer unas bases mínimas que permitan la igualdad de oportunidades para todas las personas.
RESULTADOS	• Creación de un grupo de trabajo para el protocolo • Redacción del protocolo • Aprobación del documento del protocolo • Elaboración de informes con las acciones llevadas a cabo a raíz de la implementación del protocolo
Personas destinatarias	Estudiantado en situación de necesidad educativa PDI (que debe aplicar las adaptaciones académicas) PTGAS (que debe conocer las adaptaciones académicas y aplicar adaptaciones en las matrículas)
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Servicio de Gestión Académica y Estudiantes Comisión asesora de inclusión y diversidad UCSOP - Área de Inclusión y Diversidad
Temporización	Primer año
Palabras clave	Normativa - recursos - asesoramiento - participación

ACCIÓN 14.	Redacción y aplicación de un protocolo para la organización de fiestas de la UdG inclusivas
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a instaurar la perspectiva inclusiva de la diversidad en las fiestas que se promueven desde la Universidad. Las fiestas organizadas por el colectivo del estudiantado o las de carácter más institucional deben tener en cuenta la participación de todos, y asegurar la accesibilidad, el respeto y la no discriminación de las personas, a la vez que evitan el etnocentrismo y la perspectiva colonial.
RESULTADOS	• Organización de un grupo de trabajo diverso y heterogéneo que vele por el seguimiento de las fiestas • Creación de un protocolo que incorpore las acciones a realizar, con recomendaciones para que las fiestas sean accesibles y no discriminatorias • Diseño de una lista de control de los requerimientos necesarios • Elaboración de informes que incluyan las acciones inclusivas de las fiestas
Personas destinatarias	Asociaciones de la UdG Consejo de Estudiantes Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI)
Responsables	Consejo de Asociaciones de la UdG Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de campus Consejo de Estudiantes, UCSOP - Área de Inclusión y Diversidad, SOTIM
Temporización	Primer año
Palabras clave	Participación - accesibilidad - sensibilización

4.2. EJE II: ACCESO A LA UNIVERSIDAD

OBJ. II.1. Desarrollar acciones de acompañamiento para el ingreso académico o laboral en la Universidad en igualdad de condiciones

ACCIÓN 15.	Desarrollo de acciones de cooperación con espacios, servicios y centros educativos, sociales y culturales, principalmente de la provincia de Girona, que trabajen con personas con discapacidad o en situaciones económicas y sociales desfavorables
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a fortalecer la red territorial para establecer alianzas de trabajo que permitan no solo el conocimiento de los sistemas de acceso a la universidad, sino la creación de canales de información con los espacios (servicios y centros educativos, sociales y culturales) principalmente de la provincia de Girona y sin ánimo de lucro que desarrollen acciones de inclusión social y laboral de personas en situación de discriminación o sin igualdad de trato. Esta colaboración debe favorecer una orientación más concreta que permita trabajar para que se reduzcan los obstáculos que dificulten o impidan la llegada de esas personas a la universidad. Para ello, se partirá de las colaboraciones ya iniciadas desde la UCSOP con las entidades de la provincia.
ACTUACIONES	• Refuerzo del trabajo colaborativo con espacios, servicios y centros educativos, sociales y culturales, principalmente de la provincia de Girona, iniciado desde la UCSOP • Organización de una jornada informativa anual con representantes de las entidades, de la universidad y de la administración autonómica responsable (siempre que sea necesario) • Elaboración de informes que describan: aumento del número de convenios firmados con entidades y asociaciones; aumento del número o porcentaje de personas que llegan desde las entidades y asociaciones respecto al total de las matrículas y aumento del porcentaje de asistencia a las jornadas
Personas destinatarias	Personas que pertenezcan a colectivos infrarrepresentados en la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los cinco años de implementación del Plan
Palabras clave	Asesoramiento - acceso - participación

ACCIÓN 16.	Consolidación de programas de apoyo y atención a personas de colectivos infrarrepresentados (jóvenes extutelados, jóvenes del colectivo gitano, personas racializadas, entre otros) que quieren acceder a la UdG
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende establecer mecanismos para que personas de colectivos infrarrepresentados tengan la oportunidad de acceder a la universidad con acompañamiento y apoyo. En 2018, la comisión de acceso y asuntos estudiantiles del Consejo Interuniversitario de Cataluña determinó una reserva de plazas para personas que pertenecen al pueblo gitano, y en el curso 2022-2023 se amplió a las personas extuteladas. La UdG designó a dos miembros del PDI (con experiencia en ambos ámbitos) que actúan como referentes del estudiantado que se incorpora por esta vía. Desde el curso 2023-2024, desde la Unidad de Inclusión y Diversidad se realiza un seguimiento y se da orientación específica para este colectivo. Es preciso consolidar el seguimiento y la orientación que ya se ofrece a estos dos colectivos y ampliarlo a personas racializadas y otras que se encuentren en situaciones desfavorecidas para llegar a la UdG. Asimismo, la UdG debe trabajar en ampliar este apoyo a las personas de este perfil que quieran incorporarse a los colectivos de PDI o de PTGAS, creando líneas de inclusión que respondan a una discriminación positiva.

ACTUACIONES	• Consolidación de los apoyos al estudiantado de colectivos infrarrepresentados • Análisis de los recursos de la UdG para la ampliación de apoyos • Introducción en la web de los apoyos para los colectivos infrarrepresentados • Revisión de la normativa de acceso a los cuerpos del PDI o del PTGAS para determinar cómo se tendrá en cuenta la pertenencia a un colectivo infrarrepresentado • Elaborar informes con el porcentaje de personas de colectivos infrarrepresentados que acceden a la UdG para estudiar o trabajar y número de acciones incluidas en la normativa de la UdG relativas a las personas de colectivos infrarrepresentados
Personas destinatarias	Personas externas que pertenezcan a colectivos infrarrepresentados en la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia Gerencia Secretaría General UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Dos años
Palabras clave	Acceso - normativa - recursos - participación

ACCIÓN 17.	Potenciación y promoción de programas específicos para el acceso de personas con discapacidad intelectual o usuarias de servicios sociales, u otros programas similares, que permitan el aprendizaje en un entorno universitario y de forma inclusiva
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende conseguir que personas que habitualmente no llegan a la universidad puedan acceder a ella con programas específicos. La UdG ha sido pionera en la implementación de programas innovadores e inclusivos que comportaron ir más allá de la integración en la universidad de personas con discapacidad intelectual o usuarias de servicios sociales, para que esas personas se incorporasen en las aulas de diferentes grados de la Facultad de Educación y Psicología. Teniendo en cuenta que el artículo 37 de la LOSU dice que “Las universidades promoverán el acceso a estudios universitarios de las personas con discapacidad intelectual y por otras razones de discapacidad mediante el fomento de estudios propios adaptados a sus capacidades”, habría que consolidar estas experiencias tanto en el aspecto presupuestario como implementando el programa en el máximo de facultades y escuelas.
ACTUACIONES	• Búsqueda de fuentes de financiación para la continuidad y sostenibilidad de los programas • Análisis y difusión de la implementación de los programas de forma inclusiva • Ampliación de los programas en el máximo posible de grados • Elaboración de informes con datos del estudiantado que participa en el programa y datos de asignaturas o grados que implementan el programa
Personas destinatarias	Personas usuarias de servicios sociales Personas con discapacidad intelectual Otros colectivos Comunidad de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Servicio de Gestión Académica y Estudiantes Gerencia UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad Fundación Girona Innovación y Formación
Temporización	Tres años
Palabras clave	Acceso - accesibilidad - participación - sensibilización - transferencia

OBJ. II.2. Definir y llevar a cabo acciones de información y acompañamiento para el ingreso académico o laboral en la universidad desde una perspectiva inclusiva

ACCIÓN 18.	Incorporación de información sobre las medidas de acceso y apoyo inclusivas en los actos de promoción de la UdG
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a informar adecuadamente sobre los recursos y medidas de la UdG a lo largo del año en las diferentes acciones de promoción de sus estudios en distintos espacios (institutos, salones de la enseñanza, etc.). En estas sesiones se deben explicar y detallar las medidas que se contemplan en caso de que haya estudiantado que las pueda necesitar. Además, las presentaciones deben ser accesibles para todos y contemplar la perspectiva inclusiva de la diversidad.
ACTUACIONES	• Formación para las personas encargadas de realizar las charlas de promoción • Creación de material propio para la información de personas interesadas • Diseño de acciones de información accesibles e inclusivas • Elaboración de informes con datos sobre el personal que se ha formado, sobre las personas atendidas (por temas de inclusión) en los actos de promoción y sobre los materiales que se han generado
Personas destinatarias	Personal del Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI) Personal de apoyo del Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI)
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la comunicación UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los cinco años
Palabras clave	Asesoramiento - formación - accesibilidad

ACCIÓN 19.	Ofrecimiento de información, atención y asesoramiento a las personas con discapacidad y miembros de colectivos infrarrepresentados (jóvenes extutelados, jóvenes del colectivo gitano, personas racializadas, entre otros) interesados en incorporarse a la UdG
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende garantizar el acceso a la información y la atención a las personas que lo deseen antes o en el momento del acceso a la universidad. La información es la base para poder tomar decisiones autónomas y razonadas. Por tanto, es básico que la UdG active diferentes canales que permitan que todo el mundo tenga acceso a la información y que pueda establecer contacto con la universidad para aclarar dudas o ampliar la información.
ACTUACIONES	• Ofrecimiento de información en la web y en las redes • Establecimiento de canales directos de relación con institutos, entidades, asociaciones o personas individuales para trasladar información y atender a las personas interesadas • Elaboración de informes con datos sobre publicaciones en las redes y en la web y con el número de personas atendidas
Personas destinatarias	Personas externas que pertenezcan a colectivos infrarrepresentados en la UdG Entidades y asociaciones que trabajan con colectivos infrarrepresentados en la UdG
Responsables	UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los cinco años
Palabras clave	Accesibilidad - acceso - asesoramiento - transparencia

4.3. EJE III: ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LA VIDA UNIVERSITARIA

OBJ. III.1. Garantizar un acompañamiento inclusivo en el desarrollo de la actividad académica y laboral

ACCIÓN 20.	Ofrecimiento de un acompañamiento personalizado atendiendo a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación para toda la comunidad universitaria
DESCRIPCIÓN	Esta acción considera las medidas generales necesarias para asegurar que las personas que accedan a la UdG para llevar a cabo su carrera académica o laboral tengan garantizada la igualdad de oportunidades, así como la igualdad de trato y no discriminación. Eso implica no solo apostar por una universidad inclusiva, sino determinar las acciones de respuesta frente a las situaciones que se pueden dar a lo largo de su estancia. Por tanto, la UdG debe crear (o desarrollar en caso de que ya exista) la normativa referente a la atención inclusiva y a la defensa del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de los miembros de su comunidad. Hay que tener en cuenta que a lo largo de su paso por la universidad el estudiantado puede verse involucrado en situaciones médicas, económicas o personales que no le permitan la asistencia continuada a las clases. Deben determinarse criterios de flexibilidad tanto en el aspecto administrativo como en el formativo (criterios de permanencia, flexibilización en las entregas, elaboración de apuntes, etc.), teniendo como objetivo el mantenimiento del vínculo con el entorno universitario del estudiantado que, de forma temporal, no pueda seguir el ritmo previsto. Este último punto no se refiere al PDI ni al PTGAS, porque en estas situaciones piden bajas laborales.
ACTUACIONES	• Desarrollo de la normativa específica en materia de igualdad de trato y no discriminación a partir de las Normas de convivencia • Potenciación de la información acerca del Servicio de Atención Integral (SAI), dirigido a personas LGTBIQ+ y recogido en el Plan de igualdad de la UdG • Creación de protocolos que recojan tanto los itinerarios como las posibles actuaciones concretas a realizar para garantizar la atención a la diversidad y la igualdad de trato y no discriminación en situaciones permanentes o sobrevenidas • Elaboración de informes con datos del estudiantado atendido en el protocolo y del estudiantado atendido en el SAI
Personas destinatarias	Toda la comunidad de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia Servicio de Gestión Académica y Estudiantes Oficina de Salud Laboral
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Normativa - recursos - accesibilidad

ACCIÓN 21.	Cumplimiento de las medidas indicadas por el servicio con competencia en materia de diversidad e inclusión
DESCRIPCIÓN	Esta acción quiere incidir en la obligatoriedad del cumplimiento de las recomendaciones que se realizan por parte de la UdG. Desde la Unidad de Inclusión y Diversidad se realizan una serie de recomendaciones de adaptaciones para el estudiantado que así lo solicita. Actualmente no existe la obligatoriedad por parte del profesorado de aplicar estas adaptaciones, factor que provoca desigualdad en los derechos de las personas que las necesitan en comparación con el estudiantado que sí recibe la adaptación sin problemas. Esta actuación está relacionada con la acción 20.
ACTUACIONES	• Redacción y aprobación de una normativa específica que regule la necesidad de cumplimiento e implementación por parte del profesorado de las indicaciones sobre las adaptaciones que se dan en los informes del estudiantado • Organización de sesiones formativas e informativas realizadas previamente al profesorado • Sensibilización del profesorado sobre la necesidad de la aplicación de las adaptaciones • Establecimiento de reuniones de coordinación para trabajar sobre la normativa
Personas destinatarias	Estudiantado y PDI de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantes Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia Vicerrectorado con competencias en el ámbito de compromiso social y orientación profesional
Temporización	Durante los dos primeros años de la implementación del Plan
Palabras clave	Normativa - formación - accesibilidad - sensibilización

ACCIÓN 22.	Creación e implementación de un programa de mentoría dirigido al acompañamiento inclusivo del estudiantado que lo requiera
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende reforzar el acompañamiento a personas que lo necesitan. Las mentorías permiten una atención individualizada a través de la relación con otro estudiante que haya pasado por la misma experiencia o de la relación con una persona experta en una materia o situación concreta. Este apoyo facilita al estudiantado encontrar respuestas u orientación de forma más cercana y directa.
ACTUACIONES	• Creación de proyectos de mentoría entre iguales • Facilitación de mentorías con personas expertas • Reforzar y publicitar el proyecto de mentoría por parte de los miembros de Alumni al estudiantado • Elaboración de informes con los datos de las personas que participan en los programas de mentoría
Personas destinatarias	Comunidad universitaria de la UdG
Responsables	UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Recursos - asesoramiento - participación - sensibilización

ACCIÓN 23.	Creación de la figura de enlace entre la Unidad de Inclusión y Diversidad y las facultades y escuelas
DESCRIPCIÓN	Esta acción tiene como objetivo establecer de forma visible la figura de persona referente en cada facultad y escuela, que debe permitir coordinar las acciones que se llevan a cabo en cada centro en relación con el estudiantado con discapacidad y con necesidades educativas o socioeconómicas. El perfil de esa figura debe ser un miembro del PDI, puesto que debe poder relacionarse con el resto de profesorado y también con los servicios académicos de cada centro. El objetivo final de estas acciones será agilizar las acciones de coordinación y detectar las necesidades de cada centro. Aunque se dejará libertad a cada centro para la elección, se recomendará que, siempre que sea posible, se trate de un miembro del equipo directivo.
ACTUACIONES	• Redacción del perfil y de las funciones de la persona de enlace • Elección de una persona miembro del PDI en cada centro como intermediaria • Elaboración de informes con los datos de personas de enlace que se han designado y las acciones de coordinación que se han llevado a cabo
Personas destinatarias	Estudiantado y PDI de la UdG
Responsables	Equipos de decanato de los centros docentes Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Primer año de implementación del Plan
Palabras clave	Estructura - recursos

ACCIÓN 24.	Ofrecimiento al PTGAS y PDI que lo requiera, por razón de su situación de discapacidad, permanente o temporal, de las medidas de accesibilidad, adaptaciones y ajustes razonables necesarios para el desarrollo de sus funciones laborales de forma autónoma
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende ofrecer de forma fácil y transparente la información sobre las adaptaciones del puesto de trabajo a las personas del PDI y PTGAS que lo necesiten. Si bien como personas trabajadoras tanto el PDI como el PTGAS tienen el derecho a la adaptación de su puesto de trabajo, y la UdG así lo facilita desde la Oficina de Salud Laboral, es necesario facilitar que las personas que pertenecen a estos dos colectivos no solo tengan conocimiento de este derecho, sino que se genere un clima de confianza que permita que manifiesten su situación sin miedo a posibles discriminaciones.
ACTUACIONES	• Traslado y refuerzo de la información sobre las posibles adaptaciones en caso de necesitarse, de forma proactiva por parte de la Oficina de Salud Laboral y del Servicio de Recursos Humanos • Diseño de campañas realizadas entre el PDI y el PTGAS • Elaboración de informes con los datos del PDI y del PTGAS que realizan peticiones de adaptación
Personas destinatarias	Miembros del PDI y del PTGAS
Responsables	Gerencia Recursos Humanos Oficina de Salud Laboral
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad

OBJ. III.2. Promocionar la participación activa de la comunidad universitaria, que refleje una UdG diversa e inclusiva

ACCIÓN 25.	Diseño de un plan que aumente la participación en los diferentes servicios, órganos y programas de la UdG de los colectivos infrarrepresentados
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a aumentar la presencia y participación de colectivos infrarrepresentados en dos ámbitos diferentes. Por un lado, la Universidad ofrece la posibilidad de participar en diferentes servicios y órganos en los que es necesaria la voz de las personas y colectivos infrarrepresentados. Por otro lado, estas personas deben poder participar en programas de movilidad académica, laboral y de voluntariado internacional, que permiten ampliar no solo los horizontes personales, sino comprobar que existen otras formas de organizar los contenidos académicos y laborales.
ACTUACIONES	- Definición de incentivos a la participación del estudiantado, el PTGAS y el PDI - Diseño y ejecución de campañas informativas - Promoción del acceso a programas de movilidad entre el estudiantado, el PDI y el PTGAS con discapacidad o en situación socioeconómica desfavorecida - Elaboración de informes con datos de participación del estudiantado, del PTGAS y del PDI en los diferentes servicios y órganos
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de comunicación Vicerrectorado con competencias en el ámbito de internacionalización Oficina Internacional UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI)
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Participación - movilidad - accesibilidad

ACCIÓN 26.	Establecimiento de actuaciones que incorporen la perspectiva de igualdad de trato, no discriminación, diversidad e inclusión en las asociaciones universitarias y en los programas y órganos del personal vinculado
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende que la perspectiva inclusiva de la diversidad y de la igualdad de trato y no discriminación esté integrada en la vida y en las actuaciones de las asociaciones y del personal vinculado. Las asociaciones y los programas y órganos del personal vinculado deben ser espacios seguros y libres de discriminaciones tanto en los actos que organicen como en sus bases constitutivas e idearios. Su respeto por la diversidad y la no discriminación debe quedar recogido en los documentos constitutivos, así como en las acciones que se determinen en caso de que un miembro no lo cumpla.
ACTUACIONES	- Designación de una persona responsable de diversidad y no discriminación en cada asociación - Formación a los representantes de las asociaciones en materia de inclusión, diversidad y trato igualitario - Incorporación de cláusulas en los estatutos de las asociaciones sobre el respeto a la diversidad, así como de las acciones de respuesta en caso de incumplimiento - Organización de actividades con una perspectiva inclusiva, no etnocentrista ni colonialista - Elaboración de informes con datos sobre los representantes de las asociaciones designados, sobre las modificaciones de estatutos e idearios, y sobre las actividades llevadas a cabo que incorporen una perspectiva inclusiva

Personas destinatarias	Asociaciones universitarias y programas y órganos del personal vinculado
Responsables	Asociaciones universitarias Programas y órganos del personal vinculado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado
Temporización	Durante los dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Inclusión - accesibilidad - asociaciones

OBJ. III.3. Garantizar la existencia y la actividad de espacios de asesoramiento, apoyo psicológico y orientación

ACCIÓN 27.	Refuerzo del acceso al apoyo psicológico de la comunidad universitaria
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a consolidar los mecanismos de atención al estudiantado y a reforzar los mecanismos dirigidos al PDI y al PTGAS. La UdG ha desarrollado un sistema de apoyo psicológico diferente para el estudiantado y para el personal. El estudiantado accede al apoyo a través del Espai Salut, que está basado en un convenio con otra administración pública. Es preciso reforzar la relación con las administraciones públicas que permitan continuar con el servicio dirigido al estudiantado. En el caso de la atención al PDI y al PTGAS, es necesario promocionarla e informar a ambos colectivos.
ACTUACIONES	• Promoción del servicio de apoyo psicológico dirigido a los miembros del PDI y del PTGAS • Reedición de los convenios de colaboración con las administraciones públicas • Elaboración de informes con datos del estudiantado, del PDI y del PTGAS que asiste al servicio
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social Oficina de Salud Laboral UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Bienestar emocional - asesoramiento

ACCIÓN 28.	Consolidación de espacios comunitarios de apoyo emocional y redes de asesoramiento
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a consolidar y fortalecer redes y programas específicos. La UdG ha puesto en marcha acciones comunitarias que responden a la necesidad de reforzar y apoyar a las personas para mejorar su bienestar emocional. Con este objetivo se inició en la UdG (de forma pionera) el grupo de ayuda mutua (GAM), en colaboración con La Foixarda y posteriormente se creó el Grupo Paréntesis, dirigido al estudiantado, que permite crear red entre iguales. Uno de los objetivos de esta acción es ampliar estos espacios a los miembros del PDI y del PTGAS.
ACTUACIONES	• Promoción y consolidación del Grupo Paréntesis y del GAM para estudiantado con trastorno mental • Refuerzo del apoyo psicológico específico para estudiantado de doctorado • Promoción, consolidación y desarrollo de espacios comunitarios para el PDI y el PTGAS • Elaboración de informes con personas que participan en el Espacio Paréntesis, estudiantado de doctorado que participa en acciones de apoyo, estudiantado con trastorno mental que participa en el GAM y espacios comunitarios creados dirigidos al PDI y el PTGAS
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad Oficina de Salud Laboral
Temporización	A lo largo de los dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Bienestar emocional - participación - sensibilización

ACCIÓN 29.	Potenciación y promoción de acciones de mejora en el bienestar emocional integral de las personas de la comunidad universitaria
DESCRIPCIÓN	Esta acción parte de recursos creados recientemente, y tiene el objetivo de consolidarlos, fortalecerlos y promocionarlos. En 2020 la UdG creó la página UdGSalut en la web institucional. Es una página para el bienestar emocional de la comunidad universitaria, que recoge recursos visuales y escritos que permiten el cuidado emocional de forma autónoma. Esta acción insta la UdG a ir un paso más allá y crear espacios (a parte de los que se mencionan en la acción 28) que permitan encontrar un entorno seguro y de confianza en el que compartir actividades con otras personas, o bien encontrar un refugio en momentos de necesidad. También se contemplan acciones puntuales que favorezcan el establecimiento de dinámicas de refuerzo del bienestar emocional de la comunidad, especialmente para el PTGAS y el PDI, para que tengan información de los espacios por los canales adecuados y los utilicen.
ACTUACIONES	• Promoción de los recursos ya existentes dirigidos al bienestar emocional • Creación y promoción de espacios de relajación multifuncionales • Prospección de herramientas virtuales de apoyo emocional • Promoción de actos festivos dirigidos al PTGAS y al PDI • Ubicación de espacios físicos comunitarios de relación dirigidos a actividades no académicas
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad Oficina de Salud Laboral
Temporización	A lo largo de los tres primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Bienestar emocional - participación - recursos - accesibilidad

ACCIÓN 30.	Implementación de acciones para el abordaje de la conducta suicida en el ámbito de la UdG
DESCRIPCIÓN	Esta acción está dirigida a reforzar las acciones para la prevención de la conducta suicida. Aunque la UdG cuenta con programas de formación específica sobre salud mental y con materiales a disposición de todos los colectivos universitarios, es necesario tratar el tema del suicidio con recursos específicos. Se establecerá como principal herramienta de referencia para las actuaciones la <i>Guía para el abordaje de la conducta suicida en el ámbito universitario</i> , publicada en 2022 por el Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya y en la que participaron representantes de las universidades catalanas.
ACTUACIONES	• Refuerzo de la formación en materia de salud mental a todos los colectivos de la UdG • Desarrollo de las acciones marcadas en la guía, especialmente la designación de agentes clave como referentes en salud mental y creación de protocolos internos de prevención y de actuación ante la conducta suicida • Elaboración de informes con datos sobre agentes clave que se han designado y número de personas que se han formado en salud mental
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social Decanatos UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad Oficina de Salud Laboral
Temporización	Durante el primer año de implementación del Plan
Palabras clave	Bienestar emocional - sensibilización - asesoramiento - recursos - salud mental - suicidio

ACCIÓN 31.	Desarrollo de programas de orientación psicopedagógica para el estudiantado en colaboración con entidades territoriales
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende fortalecer la red territorial para apoyar al estudiantado. Aunque la orientación psicopedagógica es necesaria para todo el estudiantado, el que tiene discapacidad o necesidades socioeducativas necesita un apoyo específico para el que se precisan unos recursos con los que la UdG no cuenta directamente. Así pues, el establecimiento de convenios con entidades del territorio debe permitir continuar con el compromiso de dar el máximo apoyo sin que suponga un coste añadido para el estudiantado. Por otra parte, la experiencia y las funciones de estas entidades permiten una dedicación específica a las diferentes situaciones que se pueden encontrar en las aulas (salud mental y TEA, entre otras).
ACTUACIONES	Creación de un programa de apoyo dirigido al estudiantado, especialmente a colectivos con especiales dificultades, como por ejemplo el trastorno mental o TEA, entre otras Refuerzo del trabajo colaborativo con entidades sin ánimo de lucro del territorio
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Los dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Bienestar emocional - formación - participación

4.4. EJE IV: ACCESIBILIDAD

OBJ. IV.1. Garantizar la accesibilidad de los espacios, contenidos, actos y herramientas universitarios

ACCIÓN 32.	Modificación de la información sobre los servicios disponibles para que mejore su recepción por parte de la comunidad universitaria (en especial quienes trabajen en diversidad, equidad e inclusión)
DESCRIPCIÓN	Esta acción tiene como objetivo mejorar la comprensión de los mensajes que ofrecen las estructuras y servicios. La UdG utiliza diferentes canales para trasladar la información sobre estructuras y servicios, que debe ser comprensible para todos los públicos. Así, la información comprensible en las páginas web institucionales y en las redes será también relevante para la sensibilización de la comunidad universitaria y de la población en general.
ACTUACIONES	• Subtitulación de los contenidos audiovisuales para personas sordas • Publicación de información relevante en lectura fácil
Personas destinatarias	Población en general
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de comunicación Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI) Unidad Responsable de Accesibilidad (URA)
Temporización	A lo largo de los cinco años de desarrollo del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - formación - sensibilización

ACCIÓN 33.	Definición y puesta en marcha de estrategias para asegurar que todos los espacios físicos de la Universidad sean inclusivos y accesibles para todas las personas, independientemente de sus circunstancias, según la normativa vigente
DESCRIPCIÓN	Esta acción persigue que la UdG sea una universidad inclusiva, no solo integradora, en lo referente a los espacios físicos. La accesibilidad a los espacios y la eliminación de las barreras arquitectónicas son derechos básicos de las personas, especialmente de las que tienen movilidad reducida. En este sentido, y partiendo de la auditoría de los espacios de la UdG que se llevó a cabo en el año 2021, se debe avanzar en las acciones que se propusieron y realizar una evaluación de las acciones que se han efectuado hasta ahora, para comprobar cuál ha sido la evolución de los elementos de mejora que se detectaron.
ACTUACIONES	• Revisión de la auditoría realizada en 2021 • Mejora de los elementos detectados y no modificados • Elaboración de informes sobre las acciones llevadas a cabo desde la auditoría de 2021
Personas destinatarias	Toda la comunidad de la UdG y población en general
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de campus SOTIM
Temporización	Tres años después de la implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - participación - sensibilización

ACCIÓN 34.	Definición y puesta en marcha de estrategias para asegurar que todos los espacios virtuales de la Universidad sean inclusivos y accesibles para todas las personas, independientemente de sus circunstancias, según la normativa vigente
DESCRIPCIÓN	Esta acción persigue que la UdG sea una universidad inclusiva, no solo integradora, en lo referente a los espacios virtuales. La Ley Europea de Accesibilidad (Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios) marca 2030 como fecha límite para que los servicios dejen de utilizar productos inaccesibles que ya estaban en uso antes del 28 de junio de 2025. Establece, pues, el mismo período de vigencia de este Plan para la mejora de todos los elementos relacionados con los espacios virtuales de nuestra universidad. La URA (Unidad Responsable de Accesibilidad) y los servicios informáticos deben velar por que se siga trabajando para conseguir la total accesibilidad de los contenidos existentes y de los nuevos que se generen.
ACTUACIONES	• Realización de las auditorías anuales del Ministerio • Formación al profesorado y al PTGAS para la creación de contenido accesible • Elaboración de informes sobre el número de actividades de formación que se imparten y el número de personas del PDI y del PTGAS que asisten a ellas
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Servicios informáticos Unidad Responsable de Accesibilidad (URA)
Temporización	A lo largo de los cinco años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - recursos - transferencia - sensibilización - formación

ACCIÓN 35.	Definición y puesta en marcha de estrategias para asegurar la accesibilidad comunicativa y la representación de la diversidad para todas las personas, independientemente de sus circunstancias, según la normativa vigente
DESCRIPCIÓN	Esta acción persigue que la UdG sea una universidad inclusiva, no solo integradora, en lo referente a los espacios comunicativos, que pueden ser físicos o virtuales. El resultado de esta acción se suma al de las acciones 33, 34 y 9. La acción 9 del presente Plan indica la necesidad de revisar la estrategia comunicativa durante el primer año de ejecución. Esta acción, en cambio, promueve una estrategia pensada hacia el futuro. La creación de un grupo de trabajo con distintas voces que proponga el mensaje escrito y visual en la comunicación de la UdG debe ser una de las iniciativas para modificar los elementos que den un mensaje poco respetuoso con la diversidad.
ACTUACIONES	• Creación de un grupo de trabajo de análisis de la estrategia comunicativa • Recogida de pautas para una nueva estrategia comunicativa que integre la perspectiva inclusiva de la diversidad
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG y población en general
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de comunicación Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI)
Temporización	Dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Sensibilización - formación

ACCIÓN 36.	Ofrecimiento de asistencia presencial a todas las personas que lo necesiten, independientemente de sus circunstancias
DESCRIPCIÓN	Esta acción pretende consolidar la asistencia personal a la movilidad reducida y a la interpretación en lengua de signos, y al mismo tiempo pretende sentar unas bases organizativas para poder llevarla a cabo. Era habitual que personas con movilidad reducida optaran por una formación virtual que evitara los desplazamientos y estancias en la universidad que implicaran no poder realizar las actividades de la vida cotidiana de forma autónoma y según sus necesidades. La UdG quiso dar respuesta a esta opción y apostó por ofrecer servicios de asistencia personal que reafirmaran la autonomía y libertad de elección del estudiantado que acreditara situaciones de necesidad en este sentido. De igual forma, se ha ofrecido hasta ahora el servicio de interpretación en lengua de signos. Estos dos servicios, que implican un gasto asumido hasta ahora en su totalidad por la UdG, deben ser analizados y diseñados como un derecho que también debe responder a criterios de sostenibilidad frente a unos recursos limitados.
ACTUACIONES	• Análisis del servicio de asistencia personal y de interpretación en lengua de signos • Establecimiento de criterios educativos y organizativos para la asistencia personal y de interpretación en lengua de signos • Búsqueda de recursos económicos para hacer frente a los servicios
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Gerencia Vicerrectorado con competencias en el ámbito de territorio y compromiso social UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	Durante los dos primeros años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - transparencia

OBJ. IV.2. Promover el diseño universal para el aprendizaje en los actos, los espacios y los contenidos

ACCIÓN 37.	Creación y desarrollo de un plan de implantación del diseño universal para el aprendizaje (DUA)
DESCRIPCIÓN	Esta acción requiere un cambio de cultura en el modelo educativo de la UdG. La Universidad será auténticamente inclusiva cuando el diseño de las asignaturas se realice teniendo en cuenta la concepción del diseño universal para el aprendizaje. Se trata de una herramienta que debe contribuir a hacer accesible al máximo la formación que se lleve a cabo en la UdG y que permita el máximo de autonomía al estudiantado y una disminución de las adaptaciones a realizar por parte del profesorado.
ACTUACIONES	• Constitución de un grupo de trabajo formado por personas expertas en DUA y miembros del Consejo de Dirección de la UdG • Diseño de un plan de implantación del DUA en la UdG • Aprobación del plan de implantación del DUA • Formación en materia del DUA para el PDI • Elaboración de informes con datos sobre las formaciones realizadas sobre DUA para el PDI y datos sobre el número de PDI inscrito en las formaciones
Personas destinatarias	Estudiantado y PDI de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - formación - sensibilización - recursos

ACCIÓN 38.	Uso del diseño universal en los actos, actividades, docencia e investigación que se llevan a cabo en la Universidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción es complementaria de la acción 37, ya que permitirá llevar a las programaciones los elementos que hagan las asignaturas más accesibles, pero propone también que el DUA esté presente en el diseño y comunicación de la investigación y en los actos conmemorativos o de transferencia académica que se celebran en la UdG.
ACTUACIONES	• Incorporación de elementos del DUA en las asignaturas y sus materiales • Incorporación de elementos del DUA en el diseño y comunicación de la investigación • Incorporación del DUA en los actos de la UdG • Elaboración de informes con datos sobre las asignaturas diseñadas con criterios del DUA, la incorporación del DUA a la investigación y los actos diseñados con criterios del DUA
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria y la población en general
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de comunicación Vicerrectorado con competencias en el ámbito de docencia Vicerrectorado con competencias en el ámbito de investigación Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (ACRI)
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - formación - sensibilización - recursos

4.5. EJE V: INSERCIÓN LABORAL

OBJ. V.1. Promover estrategias para mejorar la igualdad de oportunidades para la inserción laboral del estudiantado

ACCIÓN 39.	Definición y puesta en marcha de estrategias para asegurar que las prácticas extracurriculares en empresas y centros de prácticas sean inclusivas, accesibles y con igualdad de trato y no discriminación para todo el estudiantado
DESCRIPCIÓN	Esta acción vela por asegurar que las empresas y entidades que acogen a estudiantado que realiza prácticas curriculares o extracurriculares no tengan actitudes discriminatorias o racistas, que cumplan con los criterios mínimos de accesibilidad (en todas sus formas) y que no se opongan a cumplirlos. Esta acción va más allá de actitudes de sobreprotección del estudiantado y se relaciona directamente con la defensa de los derechos, desde la ejecución de la normativa vigente en el momento de redacción de este Plan.
ACTUACIONES	• Inclusión de cláusulas contra actitudes discriminatorias o racistas en los convenios • Inclusión en los convenios de acciones a realizar en caso de no cumplimiento de los criterios mínimos de accesibilidad • Elaboración de informes con datos sobre los convenios que contienen las cláusulas relativas a la inclusión y no discriminación
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de las prácticas extracurriculares Vicerrectorado con competencias en el ámbito de las prácticas curriculares UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Formación - prácticas - sensibilización - normativa

ACCIÓN 40.	Realización de acciones específicas para la búsqueda de empleo dirigidas a estudiantado con dificultades especiales de inserción laboral
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a reforzar el apoyo que se da al estudiantado sobre la inserción laboral. La UdG cuenta en la UCSOP con el Área de Orientación Profesional, que promueve la formación, orientación y asesoramiento del estudiantado en la búsqueda de empleo, así como el mantenimiento de la bolsa de trabajo actualizada. Aunque desde el área se da prioridad a la atención inclusiva, debe tenerse en cuenta que en algunos casos es necesaria una actuación de asesoramiento sobre búsqueda de empleo que tenga en cuenta las características concretas del estudiantado.
ACTUACIONES	• Inclusión de píldoras (propias o externas) de orientación profesional específica • Elaboración de informes con datos sobre acciones de formación específica
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito del estudiantado y de la inserción laboral Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional - Área de Orientación Profesional
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Formación - prácticas - sensibilización

ACCIÓN 41.	Implementación de las colaboraciones con entidades externas para dar continuidad a acciones específicas con el estudiantado
DESCRIPCIÓN	Esta acción promueve el trabajo colaborativo entre la universidad y entidades territoriales expertas en ámbitos diversos de inclusión. A menudo las herramientas de inserción de la universidad no son suficientes ni son las únicas que se pueden implementar para conseguir el máximo de objetivos. La UdG se relaciona con el territorio y con sus entidades para favorecer la inserción, siempre con el máximo de calidad. Por este motivo es preciso implementar colaboraciones concretas con las entidades que pueden aportar formación específica para el estudiantado con más dificultades para encontrar trabajo.
ACTUACIONES	• Colaboración con fundaciones y entidades que llevan a cabo formación laboral específica • Elaboración de informes con datos sobre la formación impartida por entidades y fundaciones, sobre el estudiantado que asiste a la formación y las acciones y sobre los resultados concretos de inserción laboral efectiva
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito del estudiantado Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la inserción laboral
Temporización	A lo largo de los cinco años de implementación del Plan
Palabras clave	Formación - accesibilidad - inserción - asesoramiento

ACCIÓN 42.	Acompañamiento a la participación del estudiantado con discapacidad o en situación socioeconómica desfavorecida en los programas de movilidad
DESCRIPCIÓN	Esta acción promueve el acompañamiento a las personas de la comunidad que deseen participar en programas de movilidad. Es complementaria de la acción 25, que se ocupa de promocionar el acceso de personas con discapacidad o en situación socioeconómica desfavorecida a los programas de movilidad académica y laboral y de voluntariado internacional. Estos programas pueden presentarse como una dificultad añadida para las personas con discapacidad o en situación socioeconómica desfavorecida, por lo que se realizará un acompañamiento (siempre que sea necesario) tanto en su participación como en el establecimiento de las condiciones necesarias para su incorporación a estos programas.
ACTUACIONES	• Revisión y redacción de las cláusulas de los convenios de movilidad que reflejen las adaptaciones • Establecimiento de contactos y coordinaciones con espacios de acogida a la movilidad • Establecimiento de canales de comunicación que permitan su seguimiento • Elaboración de informes con datos sobre los contactos que se han establecido y sobre los mecanismos de coordinación, y datos sobre el seguimiento de los casos
Personas destinatarias	Comunidad de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la movilidad internacional Gerencia Recursos Humanos UCSOP - Unidad de Inclusión y Diversidad Oficina Internacional
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Movilidad - asesoramiento - formación

ACCIÓN 43.	Establecimiento de un programa de mentoría con miembros del programa Alumni de intercambio de experiencias laborales vinculadas con las dificultades de inserción
DESCRIPCIÓN	Esta acción busca ofrecer nuevos referentes al estudiante que puede experimentar dificultades en la inserción laboral, a través de los miembros de Alumni. A menudo, la falta de referentes que ocupan espacios laborales puede provocar en el estudiantado la sensación de que no tiene opciones de desarrollar una profesión. La red Alumni favorece que se puedan mostrar modelos de forma directa y personalizada, además de ser personas formadas en la misma universidad. Este programa de mentoría viene a complementar el que ya se realiza desde la UCSOP, con la búsqueda de mentores que puedan trasladar experiencias de inserción que provienen de entornos o colectivos desfavorecidos.
ACTUACIONES	• Localización de personas con experiencias laborales de éxito • Incorporación de estas personas a la red de mentoría Alumni • Elaboración de informes con datos sobre las personas incluidas en la red de mentores y sobre actuaciones llevadas a cabo con el estudiantado
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito del programa Alumni Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Formación - sensibilización - participación

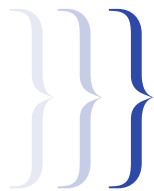
ACCIÓN 44.	Revisión de las empresas de la bolsa de trabajo para que sean inclusivas, atiendan a la diversidad, sean accesibles y respeten los principios de igualdad de trato y no discriminación
DESCRIPCIÓN	Esta acción es complementaria de la acción 39. Así como la acción 39 promueve la necesidad de velar por unas prácticas inclusivas y que respeten la diversidad, esta acción vela por que la bolsa laboral de la UdG no contenga empresas y entidades contratadoras con actitudes discriminatorias o racistas, que no cumplan los criterios mínimos de accesibilidad (en todas sus formas) o que se opongan a cumplirlos.
ACTUACIONES	• Eliminación o no publicación de ofertas con rasgos discriminatorios o racistas, que no cumplan con los criterios mínimos de accesibilidad o que se opongan a cumplirlos • Elaboración de informes con los resultados de la revisión, con las ofertas que se han eliminado y las que no se han publicitado, respetando la protección de datos
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG y población en general
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la inserción laboral Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Sensibilización

ACCIÓN 45.	Propuesta y organización de espacios de interacción y sensibilización entre las empresas y el estudiantado
DESCRIPCIÓN	Esta acción va encaminada a ampliar el conocimiento por parte de las empresas de las necesidades del estudiantado, con actividades de intercambio que den la voz al estudiantado y permitan establecer un diálogo directo con la empresa o entidad. La UdG celebra, de forma recurrente, acciones en las que las empresas tienen la opción de mostrar cuál es su proyecto empresarial y cuáles son los perfiles de contratación que ofrecen. De la misma forma, la UdG también debe llevar a cabo campañas de sensibilización para las empresas o entidades con las que colabora.
ACTUACIONES	• Celebración de foros de intercambio y con un diálogo activo entre empresas o entidades y el estudiantado • Promoción de campañas de sensibilización en las empresas o entidades • Elaboración de informes con datos sobre los espacios de intercambio que se han organizado, sobre estudiantado, empresas y entidades asistentes y sobre las acciones de sensibilización que se han llevado a cabo
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG Empresas o entidades
Responsables	Vicerrectorado con competencias en el ámbito de la inserción laboral Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional
Temporización	A lo largo de los 5 años de implementación del Plan
Palabras clave	Formación - sensibilización

OBJ. V.2. Promover acciones que potencien la inserción laboral en la UdG de colectivos desfavorecidos

ACCIÓN 46.	Aumento del número de personas con discapacidad o en situación de riesgo social contratadas en la plantilla de la UdG
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a aumentar el número de personas con discapacidad y en situación de riesgo social que contrata la UdG. La legislación sobre contratación obliga a las administraciones a tener un número específico de personas con discapacidad contratadas. La UdG debe ir más allá del cumplimiento legal y realizar una búsqueda activa de posibilidades de contratación de los colectivos con dificultades de inserción laboral o en riesgo social. Esta acción se iniciará con una campaña que promueva la confianza entre las personas que ya trabajan en la UdG para dar a conocer (si así lo desean) su situación de discapacidad. Este posible afloramiento permitirá realizar las adaptaciones necesarias para que desarrollen su trabajo en igualdad de oportunidades respecto al resto de personas trabajadoras de la UdG. Asimismo, la acción reclama un mayor número de contrataciones por parte de la Universidad.
ACTUACIONES	• Desarrollo de una campaña para favorecer el conocimiento de personas con discapacidad que ya trabajan en la UdG • Promoción de plazas laborales para personas con discapacidad • Promoción de plazas laborales para personas en situación de riesgo social • Elaboración de informes con datos de las personas con discapacidad que trabajan en la UdG, con los de plazas que se ofrecen para personas con discapacidad y con los de plazas que se ofrecen para personas en situación de riesgo social
Personas destinatarias	Comunidad universitaria Población en general
Responsables	Gerencia, Recursos Humanos Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal
Temporización	A lo largo de los cinco años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - estructura - sensibilización

ACCIÓN 47.	Ofrecimiento de las adaptaciones y ajustes necesarios a las personas con discapacidad o necesidad específica que lo requieran en las pruebas de acceso a las convocatorias de oferta pública
DESCRIPCIÓN	Esta acción está destinada a revisar y asegurar las adaptaciones en las pruebas de acceso a convocatorias de oferta pública. Las convocatorias públicas de trabajo marcan la obligatoriedad de la reserva de plazas para personas con discapacidad. La UdG debe velar por que esta obligatoriedad se haga con las adaptaciones necesarias y las pruebas se puedan llevar a cabo en igualdad de oportunidades respecto al resto de personas que se presentan. En este punto, de forma específica, la acción incluye la necesidad de efectuar una reflexión acerca de si las personas con discapacidad intelectual tienen las mismas opciones ante un concurso oposición si no se realizan adaptaciones específicas de contenido.
ACTUACIONES	• Revisión y valoración de las adaptaciones que se ofrecen en las convocatorias públicas • Implementación de las adaptaciones necesarias • Reflexión con grupo de personas expertas sobre el acceso a las plazas por parte de personas con discapacidad intelectual • Elaboración de informes con datos sobre las adaptaciones que se han realizado y sobre el proceso de reflexión en el caso de las personas con discapacidad intelectual
Personas destinatarias	Población en general
Responsables	Gerencia, Recursos Humanos Vicerrectorado con competencias en el ámbito de personal
Temporización	A lo largo de los cinco años de implementación del Plan
Palabras clave	Accesibilidad - estructura - normativa - participación



5. Seguimiento

Con el objetivo de realizar el seguimiento del despliegue y del impacto de este Plan de inclusión y diversidad, se propone llevar a cabo una triple evaluación.

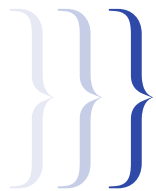
En primer lugar, debe realizarse un seguimiento anual, que responde a la obligación que tienen todas las universidades de presentar informes a la Comisión de Compromiso Social y Comunitario del Consejo Interuniversitario de Catalunya y a la Red Técnica de Universidades Inclusivas de Catalunya (UNINCAT). Como señala el documento marco, el objetivo de esta evaluación anual es tener una visión del grado de cumplimiento del PIDUC, que permita

“analizar su proceso de implantación y recoger datos actualizados sobre las medidas que han desarrollado las universidades; también valorar la adecuación de los recursos, las metodologías y los procedimientos que se han puesto en funcionamiento durante el proceso de implementación, e identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la inclusión y la diversidad en las universidades catalanas. De esta evaluación resultará un documento con recomendaciones y medidas correctivas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en el PIDUC, así como propuestas para hacer frente a las nuevas necesidades que se hayan detectado” (p. 47).

A tal efecto, el grupo de trabajo de la red UNINCAT ha elaborado un documento con indicadores que hará posible realizar un seguimiento similar en todas las universidades.

En segundo lugar, se propone una evaluación en profundidad en el punto intermedio de la aplicación del Plan de inclusión y diversidad. Esta evaluación tiene por objetivo comprobar el grado de implementación de las acciones programadas, su eficacia, el impacto de los resultados y, muy especialmente, las carencias o limitaciones que detecten los responsables de su implementación. Se propone que la Unidad de Inclusión y Diversidad, que forma parte de la Unidad de Compromiso Social y Orientación Profesional, recoja la información y que el análisis de los resultados obtenidos se realice conjuntamente con la comisión de la UdG creada, entre otros, a tal efecto. Esta evaluación permitirá ajustar y replantear los objetivos y sus estrategias, si fuera necesario. En este punto, es importante que los distintos servicios implicados en las acciones trasladen la información que corresponda. En el apartado de anexos se encuentra la ficha que permite recoger la información de forma clara.

Por último, se propone una evaluación sumativa en el momento de finalizar el Plan de inclusión y diversidad, que permitirá redactar el siguiente documento y en la que se recogerá el grado de consecución total de los objetivos y, siempre que sea posible, las propuestas de mejora.



6. Anexos

6.1. Ficha de evaluación

ACCIÓN núm.	
Descripción de la acción	
Fecha de inicio y final de la acción	
Personas destinatarias	
Responsables de la implantación	
Resultados provisionales	
Aspectos a destacar	
Sugerencias de mejora	

