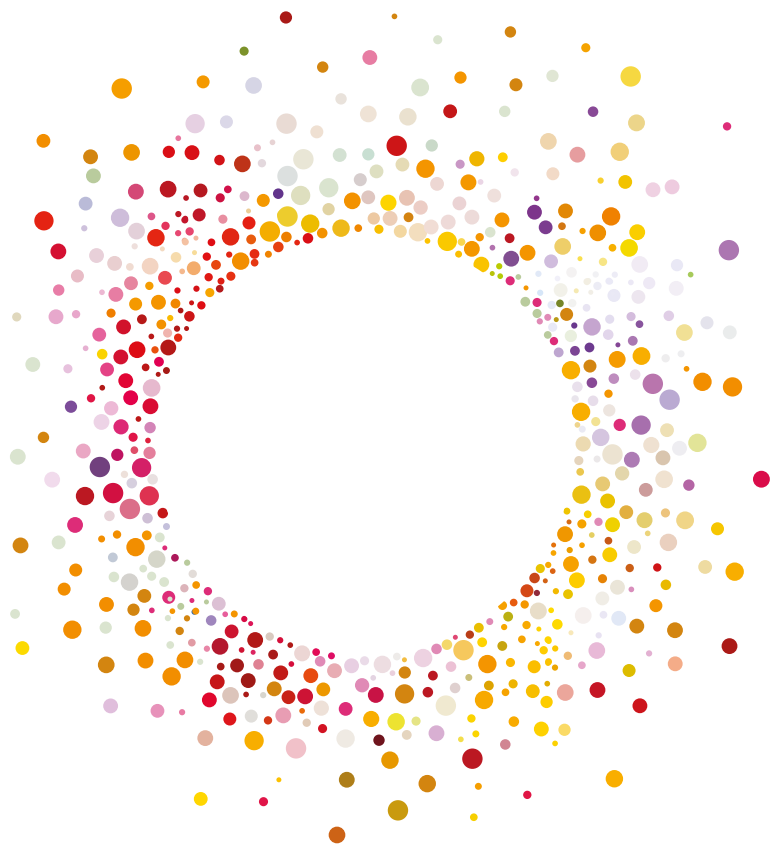


PIDUC

Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes



PIDUC

Pla d'Inclusió i
Diversitat a les
Universitats
Catalanes

**Pla d'Inclusió i Diversitat a les
Universitats Catalanes**
(PIDUC)

Autoria:

Grup Motor per a l'elaboració del Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes, constituït a petició de la Comissió de Compromís Social i Comunitari del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) amb la participació de la Universitat Abat Oliba CEU, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat de Lleida, Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya, Universitat Internacional de Catalunya, Universitat Oberta de Catalunya, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat Ramon Llull i Universitat Rovira i Virgili (Annex I).

Coordinació editorial:

Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement,
Departament de Recerca i Universitats.

© Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats.
<https://recercaiuniversitats.gencat.cat/>

Disseny i Maquetació:

Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions

Barcelona, octubre de 2024



Aquesta obra està subjecta a llicència Creative Commons Reconeixement -NoComercial- Sense Obra Derivada 3.0. Està permès de reproduir-la, distribuir-la i fer-ne comunicació pública, sempre que se'n faci un ús no comercial i es reconeguin explícitament l'autoria i el Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya com a editors de la publicació. La llicència completa es pot consultar a:
<https://creativecommons.org/licenses/>

Aquest document digital és accessible al **web** del Departament de Recerca i Universitats i al **repositori digital** del Departament de Recerca i Universitats, Eureka.

Taula de continguts

Presentació de Rafael Rodríguez-Ponga	4
Presentació de Laia Arnal Arasa.....	6
01. Introducció.....	9
02. Justificació.....	16
03. Principis orientadors	23
04. Àmbit subjectiu.....	26
05. Eixos d'actuació i objectius	28
06. Actuacions orientatives	37
07. Coordinació, seguiment i avaluació	45
08. Glossari	48
09. Referències.....	54
Annex I	57

Presentació de Rafael Rodríguez- Ponga

Les universitats són institucions fonamentals en la construcció d'una societat més inclusiva, equitativa, diversa i lliure. Com a espais de coneixement, tenim la responsabilitat de garantir que la pluralitat de veus i perspectives sigui reconeguda i respectada. Això implica un compromís ferm amb la inclusió, la igualtat de tracte i la no-discriminació, oferint oportunitats equitatives a tot l'alumnat, el personal i la comunitat universitària.

El Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC) és un clar exemple d'aquest compromís. Les propostes que segueixen aquestes pàgines són fruit de la col·laboració, la reflexió i el reconeixement de les bones pràctiques en matèria d'inclusió que s'han anat implementant durant diversos cursos en el sistema universitari català. El PIDUC també és un pla de consens que, elaborat amb la participació d'actors clau del sistema, estableix els fonaments per a les universitats del futur. La Comissió de Compromís Social i Comunitari (CCSiC) del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) ha treballat en el disseny i en l'elaboració d'aquest pla amb la participació de representants de les dotze universitats catalanes que integren el sistema universitari català (SUC) i del Departament de Recerca i Universitats.

En definitiva, el Pla aconsegueix proporcionar un marc de referència per donar resposta a les necessitats globals i actuals, que requereixen l'actuació prioritària de les institucions i de la comunitat per caminar cap a una educació superior més inclusiva i diversa.

El sistema universitari català ha demostrat que és un referent en qualitat acadèmica, recerca i innovació, des de la seva pluralitat. I com a institucions, no podem oblidar que la inclusió i la diversitat en l'àmbit de la docència, la recerca i la innovació aporten un gran valor afegit: afavoreixen la generació de noves perspectives i fomenten un pensament crític que impulsa avenços més complets i creatius. La diversitat contribueix així a ampliar els límits del coneixement i a millorar la transferència tecnològica i l'impacte social dels projectes universitaris i de recerca.

L'obertura de la universitat a la ciutadania es consolida amb la implementació del PIDUC, que impulsa un model d'institucions d'educació superior més obertes i accessibles a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies personals o socials. El Pla no solament enforteix les bases d'una educació més inclusiva, alineat amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS 4, «Garantir una educació inclusiva i de qualitat per a tothom i promoure l'aprenentatge al llarg de la vida») i l'Agenda 2030, sinó que, també, permet l'evolució cap a un sistema universitari que fomenta la cohesió social, la igualtat d'oportunitats i el benestar de les persones, preparant-les per afrontar els reptes globals del segle XXI. En realitat, les universitats treballem per afavorir el creixement personal de tots els membres de la comunitat universitària i, per extensió, de tota la societat.

Com a president de la Comissió de Compromís Social i Comunitari i en nom de les universitats catalanes afirmo que ens omple de satisfacció presentar aquest Pla, un projecte que simbolitza el compromís ferm amb els valors de la igualtat, el respecte i la no-discriminació.

Aquest Pla representa, sens dubte, una fita en el nostre recorregut cap a un sistema universitari encara més inclusiu, equitatiu, accessible i saludable. Com a membres d'aquest sistema universitari, tenim la responsabilitat de garantir-ne els objectius i assegurar que tots els membres de la nostra comunitat puguin desenvolupar-se en un entorn just, segur i plural.

Rafael Rodríguez-Ponga,

Rector de la Universitat Abat Oliba CEU.

President de la Comissió de Compromís Social i Comunitari del Consell Interuniversitari de Catalunya.

Presentació de Laia Arnal Arasa

El món global i canviant que marca aquest primer quart del segle XXI és ple de reptes i necessitats. Alhora, però, també ofereix grans oportunitats de canvi i superació en molts dels desafiaments que entre tots hem treballat per superar en els darrers temps. Entre aquests desafiaments, un dels més importants és assolir el respecte a la diversitat i la necessitat d'inclusió en el sistema universitari de Catalunya. No és tan sols un desig d'avançar en la igualtat d'oportunitats i l'equitat a les universitats en el nostre ecosistema: és una necessitat que traspasa les fronteres i s'expressa en termes supranacionals. L'Agenda 2030 de les Nacions Unides estableix l'educació de qualitat i inclusiva per a tothom al llarg de la vida (ODS 4), la igualtat de gènere entre homes i dones (ODS 5), el benestar i la salut (ODS 3), la pau, la solidaritat i la justícia (ODS 16) i les aliances entre institucions (ODS 17) com a algunes de les fites imprescindibles per al desenvolupament sostenible. Traslladar aquests objectius al nostre àmbit d'actuació és, per tant, no solament un requeriment global, sinó també, i sobretot, una voluntat expressada fermament pel Govern de Catalunya mitjançant les línies estratègiques marcades pel president, Salvador Illa, en la missió encarregada a la consellera del Departament de Recerca i Universitats, Núria Montserrat.

Les universitats han de continuar sent un motor de canvi i de creació de valor social i econòmic per a la societat catalana, i per aconseguir-ho cal la participació de tothom, sense distinció de gèneres, orígens, condicions socials, capacitats físiques, edats, confessions religioses o identitats. La igualtat i la diversitat són forces motrius molt poderoses que aporten valor i riquesa en tots els processos de generació de coneixement i en totes les activitats de docència, recerca i innovació. I és la responsabilitat dels governants crear i posar en funcionament els instruments necessaris per garantir-les.

En aquest context neix el Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC). És una gran satisfacció presentar aquesta eina estratègica, concebuda des d'un nou paradigma d'igualtat d'oportunitats, que busca eliminar les barreres d'accés i permanència en l'educació superior, afavorir la inclusió i incorporar la perspectiva interseccional. Vol ser el punt de partida a partir del qual es puguin construir i garantir les condicions que permetran fomentar l'equitat i garantir la igualtat de tracte i no-discriminació en el marc d'una educació inclusiva i de qualitat per a totes les persones.

El PIDUC estableix els fonaments per aconseguir un sistema universitari basat en la inclusió de les diferències i el reconeixement de la diversitat. El Pla té l'objectiu d'assegurar que tothom tindrà garantida la participació en el sistema de coneixement de Catalunya, que aquest paper només estarà limitat pel talent, la voluntat o la capacitat de cadascú, i que cap més condició marcarà límits o barreres.

La societat catalana requereix respostes innovadores, adaptades i rigoroses als reptes a què ens enfrontem avui i que encara seran més grans en el futur més immediat. I, per reeixir-hi, cal la participació de tothom, perquè la diversitat no és només riquesa, sinó que és també eficàcia: la pluralitat de perspectives garanteix una anàlisi dels problemes més bona, àmplia i plural, i garanteix la consecució de solucions més eficaces, competitives i escalables que satisfacin totes les sensibilitats i necessitats.

El PIDUC, a més, és un document de consens que s'ha definit mitjançant un procés de reflexió col·lectiva que ha involucrat agents del sistema universitari català, de la societat civil, persones expertes de l'àmbit de l'atenció a la diversitat i igualtat de tracte i no-discriminació. S'ha elaborat també amb una visió intersectorial amb la participació d'altres departaments de la Generalitat de Catalunya amb competències sobre la matèria. Fonamentat en l'expertesa acumulada i en la voluntat de millorar la política d'inclusió i diversitat en l'àmbit universitari, facilitar el marc per construir aquest pla i donar-hi continuïtat és una prioritat del Departament de Recerca i Universitats.

És la nostra responsabilitat institucional garantir la qualitat de l'aprenentatge i no deixar ningú enrere per aconseguir un accés realment universal a una educació de qualitat per a tothom. El sistema universitari català s'ha distingit sempre per generar estratègies d'atenció a la diversitat, com correspon a una societat oberta, diversa i plural com ho és la catalana. Per això, el Pla que presentem a continuació està concebut i elaborat amb la voluntat de servir com a marc de referència i vol ser també la pedra angular que inspire a seguir la mateixa línia i tingui un efecte multiplicador entre la resta d'agents

de la innovació, la recerca i el desenvolupament, més enllà de les mateixes universitats.

Igual que avui no podem pensar la ciència sense l'aportació de les dones científiques, tampoc no podem entendre la producció científica nacional i internacional sense l'expertesa d'investigadors i investigadores de les províncies, orígens socials, capacitats físiques, edats, confessions religioses o identitats de gènere més diverses. Només es pot construir un model de coneixement obert que generi riquesa i prosperitat en el conjunt de la societat si es garanteix l'accés i la permanència en el sistema universitari català en condicions d'igualtat de tracte i no-discriminació a totes les persones. I tenim la confiança que el PIDUC serà un instrument útil i eficaç per aconseguir-ho.

Laia Arnal Arasa,

Directora general de Transferència i Societat del Coneixement.

01

Introducció

El segle XXI va encetar un període històric caracteritzat per canvis profunds que estan sotmetent els models socials, econòmics i ambientals a grans transformacions de tipus estructural, organitzatiu i funcional. Aquestes transformacions es produeixen a escala global i a ritmes creixents, i afecten totes les esferes de la vida quotidiana en les societats del Nord i el Sud globals. Les universitats no en són una excepció; al contrari, constitueixen actors fonamentals en el sistema de coneixement i, per tant, es veuen impactades directament per aquests canvis. La societat s'ha tornat més plural, diversa i digital, i requereix que les institucions acadèmiques s'adaptin per mantenir el seu paper de referent. En aquest context, els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de les Nacions Unides, i, en particular, els objectius 3 («Salut i benestar»), 4 («Educació de qualitat»), 5 («Igualtat de gènere»), 10 («Reducció de les desigualtats») i 16 («Pau, justícia i institucions sòlides»), adquireixen una importància cabdal. Les universitats han d'integrar aquests objectius en les seves polítiques i les seves pràctiques per contribuir a un futur més just i sostenible, i assegurar així la seva rellevància i el seu impacte en una societat en evolució constant.

Aquest context de canvi global i la necessitat d'adaptació també tenen lloc a les universitats d'arreu del món. Com a actores protagonistes en el sistema de coneixement, aquestes institucions es veuen obligades a respondre als reptes plantejats per una societat en transformació. La seva capacitat per incorporar els ODS en les seves estructures i funcions serà determinant per generar un impacte positiu en la societat. La universitat ha de garantir l'accés en condicions igualitàries a totes les persones i la permanència en uns entorns que prenguin en consideració totes les situacions personals o diversitats, acompanyant en tot moment els membres de la comunitat universitària amb necessitats específiques, sigui quin sigui el motiu. Només així es pot construir un model d'universitat obert al conjunt de la societat. Així, tant en l'àmbit global com en el context específic de les societats occidentals, les universitats es troben al centre d'aquestes transformacions

profundes, exercint un paper essencial en la construcció d'un futur més equitatiu i sostenible.

La universitat ha de garantir l'accés en condicions igualitàries a totes les persones i la permanència en uns entorns que prenguin en consideració totes les situacions personals o diversitats, acompanyant en tot moment els membres de la comunitat universitària amb necessitats específiques, sigui quin sigui el motiu. Només així es pot construir un model d'universitat obert al conjunt de la societat

El 9 d'octubre de 1998, organitzada per l'Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO), es va dur a terme la Conferència Mundial d'Educació Superior, que va elaborar la Declaració Mundial per a l'Educació Superior al Segle XXI: Visió i Acció.¹ Aquesta conferència va dedicar una atenció especial a la igualtat d'oportunitats, considerada com un dels principals reptes que ha d'afrontar l'educació superior. En aquest sentit, la Declaració va establir que «en l'accés a l'educació superior no es pot admetre cap discriminació per raça, sexe, idioma o religió, o consideracions econòmiques, culturals o socials, ni incapacitats físiques».

Aquest article, si bé fa referència a l'accés a l'educació superior, deixa clar quins són els aspectes bàsics d'un model d'universitat obert a tota la societat quan es refereix a un sistema universitari inclusiu i, per tant, identifica les barreres amb què topen tant l'alumnat com la comunitat universitària i de recerca, i que, com a sistema, no hauria de permetre.

En aquesta línia i a Catalunya, la Llei d'universitats de Catalunya (LUC)² de 2003 ja garantia el dret a l'ensenyament universitari amb igualtat d'oportunitats, i promovia polítiques d'igualtat destinades a salvar les barreres socials, econòmiques i geogràfiques. Alhora, aquesta llei regula el Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), que es configura com un instrument actiu de coordinació i gestió en termes clau per a tot el sistema universitari i per al Govern de Catalunya.

Recentment, la Llei orgànica del sistema universitari (LOSU)³ de 2023 insta, de la mateixa manera, a la construcció d'una universitat equitativa, igualitària i sostenible alineada amb els valors que es desprenen dels objectius de desenvolupament sostenible⁴ de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides. Aquesta llei fa esment de les unitats d'igualtat i diversitat, fent èmfasi en principis com la igualtat, la justícia social, la inclusió i la no-discriminació per al foment del benestar emocional de tota la comunitat universitària. Les universitats, doncs, han d'adoptar mesures i compromisos per assegurar l'accessibilitat i la retenció, i per implementar ajustaments raonables per garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació, tenint present el dret dels i les estudiants a una formació acadèmica inclusiva de qualitat, tot adquirint els coneixements i les competències acadèmics i professionals indispensables, dret que ja recollia prèviament l'Estatut de l'Estudiant Universitari⁵ de 2010.

Paral·lelament, s'elabora la Llei de la ciència de Catalunya (LCC),⁶ la primera llei del Parlament de Catalunya dictada en l'àmbit de la recerca i el coneixement. Aquesta llei **estableix un marc basat en el sistema de generació del coneixement en el qual es fomenten l'educació científica, la recerca, el desenvolupament i la innovació a Catalunya**. Amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte, s'hi incorpora la perspectiva de gènere i d'inclusió, per prevenir, eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació en aquest àmbit. L'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència,⁷ aprovada el gener del 2024 per la Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació i que ha comptat amb la participació de la Comissió de Dones i Ciència del CIC, és el punt de partida per a l'adopció de mesures específiques per desenvolupar i consolidar el model català d'igualtat de gènere en la ciència. Aquest model cerca, mitjançant un nou Marc regulador del compromís integral dels agents del sistema de recerca, avançar en la igualtat efectiva de les dones i els homes, transformar la cultura organitzativa i crear una estructura professional lliure d'obstacles i barreres sistèmiques, biaixos implícits i estereotips.

Finalment, emmarcat dins del Pla de Govern de la XIV Legislatura,⁸ d'acord amb l'eix de transformació social, que aposta per un país de drets, d'igualtat d'oportunitats i de benestar, aquest document representa un avenç de les polítiques públiques inclusives en el context de les universitats, prenent com a referència el Decret 150/2017, de 17 d'octubre, de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu, en matèria d'ensenyament no universitari. En aquest context, l'any 2020 també s'aprova la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació⁹ per garantir el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es produeixi en l'àmbit territorial

d'aplicació de la Llei i, per tant, també a les universitats públiques i privades de Catalunya. L'objectiu és fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a un grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

Aquesta normativa situa la perspectiva interseccional com el punt de partida per mitjà del qual les universitats han de fomentar la igualtat d'oportunitats i l'equitat i han de garantir una educació inclusiva i de qualitat.

D'aquesta manera, davant un context en què el marc normatiu assenyala una clara direccionalitat per afrontar les desigualtats i les discriminacions en l'àmbit universitari, i en el qual el Govern de la Generalitat de Catalunya reforça el seu compromís vers les polítiques d'inclusió i diversitat, a mitjans de 2022 es va impulsar, per mitjà del Consell Interuniversitari de Catalunya, la creació d'un espai estable que permetés coordinar i reivindicar el compromís social de les universitats: la Comissió de Compromís Social i Comunitari (CCSiC).¹⁰

La perspectiva interseccional és el punt de partida per fomentar la igualtat d'oportunitats i l'equitat per garantir una educació inclusiva i de qualitat

Aquesta comissió, entre altres tasques i funcions, proposa, fomenta, impulsa i desenvolupa propostes, mesures i accions que enforteixen l'arrelament i la relació de les universitats catalanes amb les persones, el territori i la societat. Més concretament, vol reforçar i revalorar el concepte de *compromís social* de tot el sistema universitari, mitjançant propostes i programes especialment adreçats a col·lectius i persones vulnerables o en risc d'exclusió o discriminació, que contribueixin a garantir la igualtat d'oportunitats i a fomentar la cohesió social. Alhora, la CCSiC també assumeix les funcions de proposar mesures conduents a garantir la lliure expressió de gènere, la identitat de gènere i l'orientació sexual en l'àmbit

universitari, i a desenvolupar recomanacions i programes que contribueixin a la millora de la sostenibilitat i la salut de les comunitats del sistema universitari de Catalunya.

D'ençà de la creació de la CCSiC, dins del marc de les funcions que s'han esmentat anteriorment i en el context de les accions i els programes adreçats a promoure la inclusió i la diversitat a les universitats catalanes, es va identificar la necessitat d'elaborar el Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC), amb l'objectiu prioritari de *garantir la inclusió i l'atenció a la diversitat dins del sistema del coneixement*.

Amb vista a començar els treballs del Pla (2022), la CCSiC va crear el Grup de Treball d'Inclusió i Atenció a la Diversitat i, dins d'aquest grup de treball, es va impulsar alhora el Grup Motor del PIDUC per a la redacció i la confecció del Pla (annex I).

El PIDUC vol ser un marc de referència que faciliti i garanteixi al conjunt de les universitats catalanes la inclusió i el respecte de les diversitats

Paral·lelament, el Departament de Recerca i Universitats va crear, l'agost de 2023,¹¹ la Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement (DGTSC), que fusiona la Direcció General de Transferència del Coneixement i la Direcció General d'Impacte Territorial i Social del Coneixement. Entre les funcions de la DGTSC, hi destaca promoure programes i accions amb impacte social en l'àmbit de la recerca i les universitats. Particularment, participa en l'elaboració i l'execució dels projectes d'impacte i transformació impulsats per agents generadors de coneixement, en col·laboració amb altres agents socials i econòmics d'arreu del territori o internacionals, i dona suport tècnic a programes i accions amb impacte social en l'àmbit universitari, garantint-hi la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional.

Les accions adreçades a promoure la inclusió i la diversitat a les universitats catalanes s'emmarquen en aquest context, en el qual la DGTSC dona suport al desenvolupament del PIDUC. Aquestes estructures funcionals d'organització són essencials en el Govern per impulsar un pla com el PIDUC, en què cal una interlocució interdepartamental que reflecteixi la transversalitat i garanteixi una coherència amb les polítiques actuals i futures de cada departament.

Aquest Pla té la ferma voluntat de transformar la política del país pel que fa a la inclusió i la no-discriminació dins de l'àmbit universitari de totes les persones, sigui quina sigui la seva condició, i d'aconseguir que respongui a les necessitats d'una societat dinàmica i en canvi constant.

El PIDUC s'ha elaborat després d'un procés de participació col·laborativa

El Pla que es presenta vol ser un marc de referència que faciliti i garanteixi al conjunt de les universitats catalanes la inclusió i el respecte de les diversitats, enteses en el rang més ampli, de tota la comunitat universitària. Això ho vol fer apostant per la incorporació de la perspectiva de la interseccionalitat a tots els nivells, promovent una cultura i una governança inclusives, fomentant la col·laboració d'equips diversos i inclusivament, alhora, formant, informant i sensibilitzant la comunitat universitària.

Aquest Pla s'ha elaborat després d'un **procés de participació col·laborativa**, en el qual s'han implicat diverses entitats que tenien un interès especial en les matèries que s'hi han tractat, i de cocreació entre el personal tècnic i especialitzat de diferents universitats catalanes i diverses unitats funcionals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (annex I).

En aquest procés de cocreació s'ha posat en relleu la situació real d'inclusió i diversitat de les persones en el conjunt de l'entorn universitari, que ha portat a una diagnosi genèrica de la conjuntura actual a les universitats catalanes en la matèria.

La metodologia emprada en el procés participatiu s'ha basat en l'eina «Sento, penso i actuo», centrada en aspectes emocionals, la qual ens ajuda a comprendre les necessitats pròpies i les de l'entorn.

El procés es va dur a terme en dos àmbits de treball: un qüestionari en línia basat en la metodologia Delphi simplificada, en el qual es van recollir i analitzar els moments vivencials més vulnerables en l'entorn universitari; i, posteriorment, en una jornada presencial, es va aprofundir en els resultats del qüestionari per tal de definir les necessitats que s'havien identificat i la manera d'abordar-les per donar-hi resposta.

A partir de la diagnosi, s'han identificat sis eixos d'actuació prioritaris, entorn dels quals s'ha estructurat el PIDUC:

Eix 1. Transició cap a la comunitat universitària

Eix 2. Cultura inclusiva i diversa

Eix 3. Acompanyament i participació en la vida universitària

Eix 4. Accessibilitat i disseny universal a tots els àmbits

Eix 5. Transició cap al mercat laboral

Eix 6. Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions

Aquest Pla defineix **15 objectius estratègics i 39 objectius específics** que la comunitat universitària ha d'abordar, així com una proposta d'actuacions orientatives per a la millora de la inclusió i el respecte a la diversitat en general i per garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació, però sobretot en els àmbits en què s'aprecia una necessitat més gran d'incorporar actuacions i mesures correctores.

El PIDUC estableix 15 objectius estratègics i 39 objectius específics

El seguiment i l'avaluació del Pla proposat és imprescindible per garantir que les actuacions implementades tinguin l'efecte i l'impacte desitjats en la inclusió i la diversitat de la comunitat universitària, identificant tant les pràctiques de referència com les que necessiten ser reformulades, i, fins i tot, identificant noves necessitats a les quals s'ha de donar resposta. Aquesta **avaluació continuada** proporciona una oportunitat per adquirir i recopilar el coneixement durant la vigència del Pla, de quatre anys a comptar de la data d'aprovació, per tal de millorar les actuacions futures.

02

Justificació

L'educació inclusiva és un dret humà reconegut internacionalment i es concep com la base d'una societat justa i equitativa. És un component ètic que promou la igualtat d'oportunitats i posa en valor les diversitats, sigui en termes de capacitat, gènere, origen social o cultural, orientació sexual, edat, etc.¹² S'entén que totes aquestes diferències enriqueixen l'experiència educativa i no s'han de veure com a problemes que cal superar, sinó com a elements que contribueixen a l'aprenentatge, el benestar i el creixement de tota la comunitat.

L'educació inclusiva és un dret humà reconegut internacionalment i es concep com la base d'una societat justa i equitativa

L'educació inclusiva també és un enfocament educatiu que busca garantir que tot l'alumnat, independentment de les diferències i les necessitats, pugui participar plenament en el procés educatiu i sigui valorat com un membre més de la comunitat educativa. Es basa en la filosofia de proporcionar una educació de qualitat que promogui i garanteixi l'aprenentatge i la participació activa de l'alumnat en un entorn educatiu comú.

Si bé l'educació inclusiva s'ha implementat principalment en entorns educatius previs a l'ensenyament superior, en els darrers anys s'ha reconegut la necessitat d'estendre'n els principis i les pràctiques a les universitats. L'augment del nombre d'estudiants amb discapacitat, amb orígens diversos, amb diferents orientacions sexuals, identitats i expressions de gènere o amb edats molt variades, juntament amb el

desenvolupament de marcs legislatius, tant nacionals com internacionals, a favor de l'educació inclusiva han actuat com a catalitzadors del canvi. A més a més, recentment, molts països, entre els quals trobem Espanya, han tornat a ratificar el compromís amb l'objectiu d'una educació més inclusiva, assumint l'anomenada Declaració d'Incheon i el Marc d'Acció¹³ per a la realització de l'objectiu de desenvolupament sostenible 4, «Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de tota la vida per a tothom». El concepte «al llarg de tota la vida» ha interpel·lat directament la institució universitària i ha fet ineludible el repte de construir una universitat inclusiva.

Arreu del món s'ha observat un augment constant del nombre d'estudiants amb discapacitat matriculats a les universitats. Això és degut, en part, als avenços en les polítiques educatives i a les accions implementades per promoure la inclusió en etapes educatives anteriors. En l'àmbit europeu, la taxa d'inclusió universitària d'estudiants amb discapacitat oscil·la entre el 7 % i el 39 %.¹⁴ D'altra banda, a Espanya l'accés a estudis universitaris d'aquest col·lectiu se situa en l'1,6 %;¹⁵ malgrat que és una xifra significativa, està lluny d'assolir els nivells d'altres països de l'entorn.

L'any 2005, a les diverses iniciatives de les universitats catalanes, que havien començat a avançar decididament en la inclusió dels estudiants amb discapacitat, s'hi va sumar el projecte Universitat i discapacitat a Catalunya (UNIDISCAT), per crear les condicions objectives per garantir la igualtat d'oportunitats als estudiants amb discapacitat, tant pel que fa a l'accés i la inclusió a les universitats de Catalunya com a la realització dels estudis universitaris, i, al mateix temps, mirar d'establir unes normes i unes pautes generals mínimes, comunes a totes les universitats de Catalunya, sobre els criteris per dur a terme les adaptacions curriculars, les propostes docents i les d'avaluació per a tots els casos en què fos necessari.

Com a fruit d'aquell projecte en col·laboració, la Comissió Tècnica UNIDISCAT, formada per totes les universitats del sistema universitari català, va treballar des del 2006 per fer efectius els objectius d'accessibilitat a la universitat per a estudiants amb necessitats educatives especials. Les universitats han dedicat molts recursos per desenvolupar programes d'accessibilitat i els seus serveis estan orientats a atendre les necessitats especials de l'alumnat. El Consell Interuniversitari de Catalunya va editar la *Guia d'atenció de l'estudiant amb discapacitat a la universitat* el 2007, i, actualment, totes les persones matriculades amb algun tipus de discapacitat poden estudiar la carrera que vulguin en el centre que triïn. El sistema universitari català ha mantingut el seu

compromís amb la inclusió en temps de dificultat i té la voluntat de continuar millorant en el futur.

A més de l'augment d'estudiants amb discapacitat, les universitats també estan experimentant un increment notable d'altres poblacions estudiantils diverses, com ara estudiants d'origen estranger; amb diversitat d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere; amb discapacitat intel·lectual; d'edats «no tradicionals», i de diversos contextos socioeconòmics i culturals, entre d'altres. Aquesta diversitat creixent a les aules universitàries planteja nous desafiaments en termes de com l'alumnat aprèn, com demostra el coneixement i com es motiva per aprendre.¹⁶

Un bon exemple d'això és la població d'ètnia gitana, que té una baixa presència a les universitats tant en l'àmbit europeu com estatal. Tot i la dificultat de poder obtenir dades oficials sobre aquest grup de població, segons la Fundació Secretariat Gitano (2022),¹⁷ en l'àmbit estatal només entre l'1 % i el 2 % de la població gitana accedeix a estudis superiors, fet que demostra la necessitat que el sistema educatiu generi polítiques actives per millorar l'accés d'aquest col·lectiu a la universitat.

L'atenció (accés i retenció) de la població estrangera també és un repte a les universitats catalanes. Segons dades recents de l'Idescat (2023),¹⁸ el 17 % de la població de Catalunya és d'origen estranger. En aquest sentit, però, la Xarxa Vives (2022)¹⁹ assenyala que només el 14,4 % de l'alumnat universitari té pares o mares estrangers.

A les universitats també es visibilitzen cada vegada més les identitats i expressions de gènere no normatives i orientacions sexuals molt diverses. En relació amb aquesta qüestió, l'any 2020 un estudi de l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA)²⁰ deia que el 19 % dels enquestats LGBTI van manifestar que havien estat discriminats pel personal del seu centre educatiu en els darrers 12 mesos.

Així, l'equitat d'oportunitats hauria de ser un dels eixos vertebradors del sistema universitari català i de les polítiques d'educació superior, per tal de garantir l'accés a la universitat, la participació i la representativitat en la trajectòria acadèmica, i l'èxit i l'ocupabilitat posteriors de l'alumnat. Tot i això, segons les dades de l'informe *Via universitària: Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris (2020-2022)*, elaborat per la Xarxa Vives,¹⁹ el sistema universitari està encara lluny de l'equitat, ja que no tots els grups, estrats i classes socials tenen les mateixes possibilitats d'accedir als estudis superiors.

Tots els membres de la comunitat universitària han de ser tractats sense cap discriminació per motiu d'origen, gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, creences, religió, condició socioeconòmica, llengua, ideologia o qualsevol altra circumstància personal o social

Avui dia, els grups socials menys afavorits tenen més dificultats per accedir a la universitat per manca de polítiques d'inclusió i sistemes de beques i ajuts sòlids, ja que, malauradament, són els progenitors o les famílies les que fan l'esforç financer per pagar els estudis dels seus fills i filles, com es desprèn de les dades de l'estudi.

Tan sols el 22 % dels fills i filles de les famílies de classe social mitjana baixa o baixa arriba a la universitat, cosa que evidencia que la universitat no serveix com a ascensor social i reproduceix l'estructura social actual. L'informe també destaca que la universitat virtual és l'alternativa a l'alumnat que, per raons múltiples, no ha pogut accedir a la universitat presencial. És a dir, tal com esmenta l'estudi, «la universitat virtual actua com a dispositiu de segona oportunitat per a perfils d'origen social més baix i amb trajectòries més complexes»: com ara, persones de més edat (una mitjana de 34 anys), amb altres vies d'accés (el 35 % de l'alumnat prové de cicles formatius de grau superior) i amb responsabilitats laborals i familiars. Per tant, la potencialitat de la universitat virtual per crear entorns inclusius s'ha de posar en relleu. Alhora, però, cal dotar-la de recursos per poder acollir aquesta diversitat de manera apropiada i donar resposta a les diferents necessitats dels col·lectius.

Així mateix, és rellevant assenyalar la persistència del «sostre de vidre» en la integració laboral de les dones amb estudis superiors. Tot i que constitueixen la majoria de l'alumnat universitari (el 63,9 % dels estudiants són dones),¹⁸ les dones amb estudis superiors encara ocupen posicions laborals de menys rang que els seus homòlegs homes: solament hi ha un 36,9 % de les dones en càrrecs de direcció i gerència.²¹

En aquest context, la universitat, com a institució pública o privada i amb una funció de formació d'una ciutadania crítica i defensora dels drets fonamentals i les llibertats públiques, ha de garantir un espai lliure de

qualsevol discriminació i on es respectin les diversitats. Les universitats han de reconèixer la dignitat de totes les persones i vetllar per l'atenció a la diversitat i la igualtat d'oportunitats, en un marc de convivència democràtica. Tots els membres de la comunitat universitària han de ser tractats sense cap discriminació per motiu d'origen, gènere, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, creences, religió, condició socioeconòmica, llengua, ideologia o qualsevol altra circumstància personal o social.

En aquest context, el sistema universitari català té la responsabilitat de garantir el principi d'inclusió, tant en l'accessibilitat com en les mesures d'adaptació curricular o del lloc de treball, i també d'impulsar polítiques i sistemes d'inclusió i atenció de la diversitat que donin resposta a l'elitització progressiva de les aules i la reverteixin. La mateixa LOSU preveu que les universitats, des de les seves unitats de diversitat, coordinin i incloguin de manera transversal el desenvolupament de plans d'inclusió i no-discriminació del conjunt del personal i dels sectors de la universitat per motius de discapacitat, origen ètnic i nacional, orientació sexual i identitat de gènere, i per qualsevol altra condició social o personal. Això implica superar les barreres i els estigmes associats tant a la discapacitat com a altres diversitats d'origen, cultural i d'orientació sexual o identitat de gènere, adoptant un enfocament basat en el model social de la discapacitat. Aquest model, àmpliament acceptat en el context de l'educació inclusiva, sosté que les limitacions i els desavantatges que experimenten les persones amb discapacitat, i que podem fer extensives a altres tipus de diversitat, no són causades inherentment per les seves condicions individuals, sinó per les barreres físiques, socials i culturals que existeixen en la societat. En aquest sentit, es busca eliminar aquestes barreres i promoure la igualtat d'oportunitats, en lloc de centrar-se a atendre individualment les persones amb discapacitat o amb altres diversitats.

Per tant, podem dir que encara queda un llarg camí per recórrer i aconseguir una inclusió plena en l'àmbit de l'educació superior. S'han d'afrontar nombrosos desafiaments per alinear les polítiques i les pràctiques educatives amb els principis de l'educació inclusiva. En aquest sentit, és fonamental que les universitats siguin conscients d'aquesta diversitat i adaptin els entorns i les pràctiques d'ensenyament per satisfer les necessitats de tot l'alumnat. La inclusió en l'educació superior implica no només garantir l'accés, sinó també proporcionar el suport adequat per assegurar la retenció i l'èxit acadèmic i la participació plena de tot l'alumnat. La implementació de polítiques i estratègies basades en els principis de l'educació inclusiva i el disseny universal per a l'aprenentatge és crucial per assegurar la igualtat d'oportunitats i la inclusió de totes les persones

en el context universitari. Això implica proporcionar ajustaments raonables i suports personalitzats per assegurar que l'alumnat tingui accés a una educació de qualitat i que garanteixi, al mateix temps, l'assoliment de les competències acadèmiques i professionals programades per a cada titulació.

La inclusió en l'educació superior implica no només garantir l'accés, sinó també proporcionar el suport adequat per assegurar la retenció i l'èxit acadèmic i la participació plena de tot l'alumnat

A més de considerar els aspectes tècnics, físics i pedagògics, és fonamental fomentar un entorn inclusiu i respectuós al campus universitari. Això implica promoure la sensibilització i la comprensió i el respecte de les diversitats entre la comunitat universitària, fomentar la participació i la col·laboració entre estudiants amb diferents perfils, i combatre qualsevol forma de discriminació o exclusió. En aquesta mateixa línia, és important que la diversitat també es reflecteixi en el cos docent i en el personal administratiu i de gestió d'una universitat inclusiva. Això implica promoure la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en els processos de contractació, assegurant que es considerin perfils, experiències i perspectives diferents. Disposar d'un personal docent i investigador (PDI) i d'un personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) divers en termes de gènere, origen ètnic, discapacitat, orientació sexual i altres característiques enriqueix la vida universitària i permet una representativitat més gran de la societat en conjunt. A més, un personal divers genera models de referència positius per a l'alumnat, ja que permet que aquest s'identifiqui amb una varietat de persones i cultures, i alhora fomenta un ambient inclusiu i respectuós. La diversitat en el cos docent i en el personal administratiu i de gestió d'una universitat és essencial per reflectir la pluralitat de la societat, promoure la igualtat d'oportunitats i enriquir l'aprenentatge i l'experiència universitària de tots els membres de la comunitat.

Tanmateix, és important reconèixer que implementar una educació inclusiva a les universitats no és un procés simple ni lineal. Requereix una planificació estratègica, l'assignació adequada de recursos i el compromís de totes les parts interessades, incloent-hi les institucions educatives, el personal docent i de gestió, l'alumnat i les administracions públiques competents. A més, cal un enfocament continu d'avaluació i millora per garantir que les

pràctiques inclusives siguin efectives i s'adaptin a les diverses necessitats en un context universitari canviant i en evolució (alumnat, PDI i PTGAS).

La diversitat en el cos docent i en el personal administratiu i de gestió d'una universitat és essencial per reflectir la pluralitat de la societat i promoure la igualtat d'oportunitats

Aquesta necessitat d'una universitat inclusiva, que abasti la realitat canviant tant de l'alumnat com del PDI i del PTGAS, ens impulsa a dissenyar un nou pla integral d'universitat inclusiva, que beu de l'experiència d'iniciatives pioneres en l'àmbit català, com ara UNIDISCAT. En un món dinàmic i complex, en què és previsible que les diversitats s'aniran modificant atesos els canvis culturals i socials, només el treball en col·laboració i en xarxa permet adaptar-se i donar resposta als nous reptes, com s'ha demostrat fins avui. Aquesta filosofia, tant perquè és la que ha permès progressar els darrers anys, com perquè és la que permetrà adaptar-se als canvis que vindran, impregna tot el document que es presenta a continuació.

03

Principis orientadors

El PIDUC, com a marc de referència en les polítiques d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes, es desenvolupa a partir d'una sèrie de principis orientadors que en guien totes les iniciatives i polítiques, i asseguren que les actuacions proposades promoguin un entorn més just, equitatiu i inclusiu per a tothom.

Aquests principis constitueixen la base per construir una comunitat universitària rica i plural, que no només estigui alineada amb els valors centrals del respecte, l'equitat i la justícia, sinó que també estableixi un marc clar per a les pràctiques i les polítiques institucionals que facilitin la participació equitativa de tots els seus membres.

1. **Garantia d'igualtat d'oportunitats, tracte i no-discriminació.** Les universitats han de tenir un paper actiu en la garantia de la igualtat d'oportunitats i tracte, l'equitat i l'absència de qualsevol forma de discriminació per atendre les necessitats específiques educatives i professionals de totes les persones que formen la comunitat universitària. Aquesta atenció pot requerir diferents tipus d'accions —positives, indirectes, compensatòries i d'altres que escaiguin— i caldrà garantir-ne l'accessibilitat.
2. **Promoció d'una cultura inclusiva.** Un element fonamental perquè tothom que en forma part se senti plenament inclòs i representat és fomentar una cultura inclusiva, promovent espais de participació activa i equitativa i amb una perspectiva interseccional per tal de garantir que cada persona, independentment del col·lectiu universitari que representa, sigui reconeguda i valorada i rebi un acompanyament personalitzat, amb l'objectiu de fomentar el sentiment de pertinença.

3. **Perspectiva de gènere.** Totes les mesures que es prenguin han de respectar i assegurar una perspectiva de gènere que garanteixi trencar amb els estereotips de gènere i l'assignació de rols segons el sexe i el gènere, i també superar les desigualtats i les discriminacions i erradicar la violència per raó de gènere.
4. **Enfocament interseccional.** És essencial que es reconeixin i s'abordin les interseccions entre les diferents dimensions de la diversitat, com ara l'origen ètnic, cultural i socioeconòmic, el gènere i l'orientació sexual, les capacitats, etc., per garantir una inclusió integral i equitativa de tots els membres de la comunitat universitària i promoure la retenció i l'èxit educatiu.
5. **Responsabilitat institucional.** Les universitats han de ser espais segurs i cal vetllar per la promoció de la igualtat i la diversitat, i garantir l'establiment de polítiques i pràctiques institucionals que reflecteixin aquests valors i principis en totes les àrees de la vida universitària, atenent especialment el principi de diligència deguda. Les universitats no poden ser alienes a la realitat social que les envolta i han de ser agents de canvi actius en la transformació social des d'una perspectiva local i global, i tenint també en compte l'especificitat de l'àmbit digital.
6. **Adaptació a entorns digitals.** La societat està en una transformació i evolució constant i aquest canvi no només té influència en els entorns universitaris presencials, sinó també en els contextos universitaris digitals. És necessari desenvolupar estratègies i recursos específics per garantir una participació igual de tota la comunitat universitària, i per prevenir i abordar les violències provocades per la discriminació en els escenaris digitals.
7. **Qualitat de l'aprenentatge.** Les universitats han de promoure el desenvolupament d'una cultura de la qualitat en què totes les parts interessades es facin responsables de la qualitat de l'aprenentatge i es comprometin a desenvolupar i aplicar aquest principi als diferents serveis i programes formatius, així com en el desenvolupament de la transferència i la innovació. És essencial disposar dels mecanismes i els processos necessaris per assegurar una activitat docent inclusiva i de no-discriminació per part del professorat sense comprometre l'assoliment de les competències acadèmiques per l'alumnat.
8. **Transparència.** Implica garantir una comunicació clara i oberta amb tots els membres de la comunitat universitària, proporcionant-los informació detallada sobre els resultats de les polítiques implementades, així com

la rendició de comptes sobre els recursos assignats. També implica la facilitat d'accés a les vies de participació i retroalimentació de tota la comunitat universitària.

9. **Confidencialitat.** Tot procediment ha de garantir el dret a la intimitat, a la integritat física i moral i a la privacitat i la confidencialitat, d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades.



04

Àmbit subjectiu

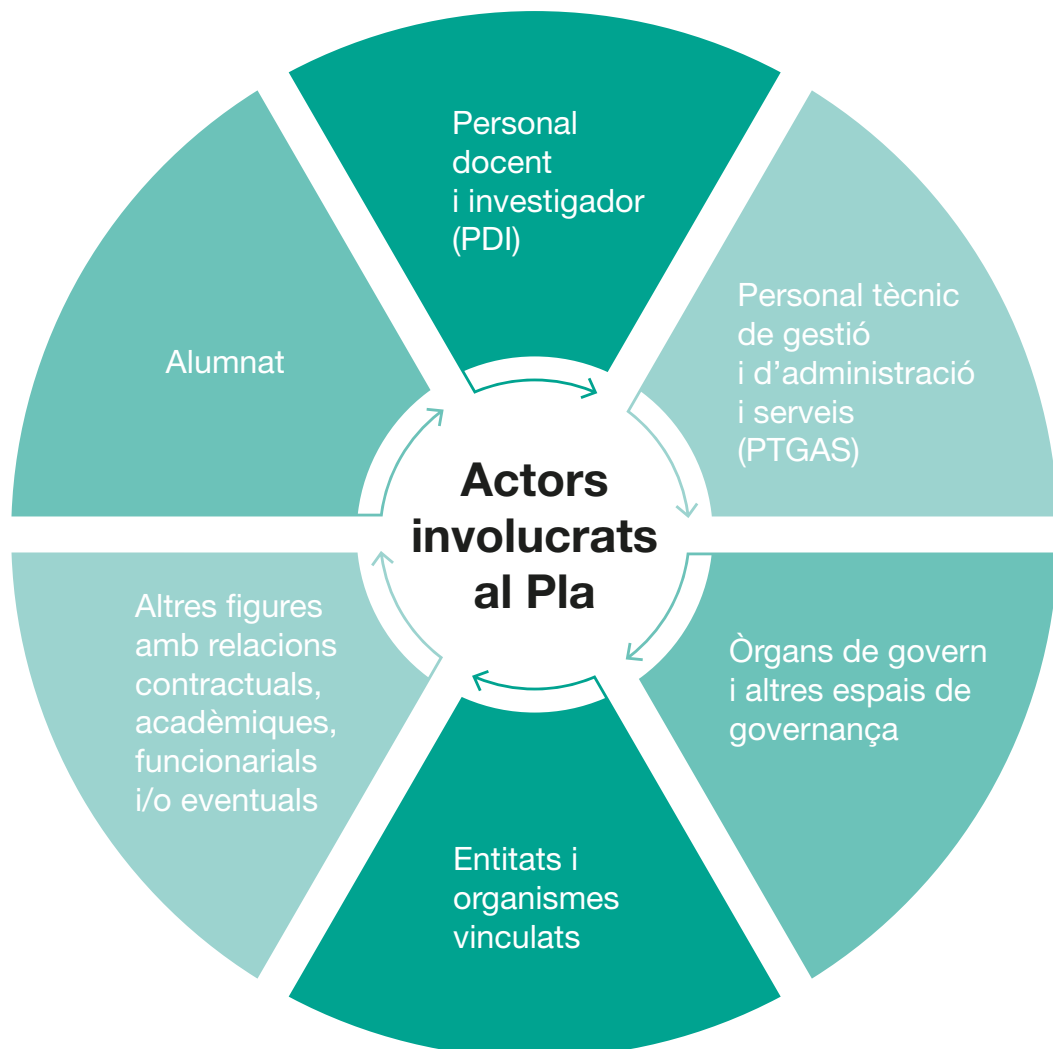
El PIDUC, com a marc de consens i referència per a l'establiment d'un sistema universitari català inclusiu i divers, posa en context la importància de considerar una àmplia varietat de persones, col·lectius i entitats vinculats a la seva implementació, assegurant que es promogui una cultura d'inclusió, respecte a la diversitat, igualtat de tracte i no-discriminació en tots els nivells de l'ecosistema universitari.

L'àmbit subjectiu del Pla busca involucrar i beneficiar, no solament la pròpia comunitat universitària, si no també la comunitat externa a la mateixa universitat, incloent-hi les famílies, els futurs estudiants, les empreses i altres organitzacions de la societat civil. Aquest enfocament holístic assegura que les accions del Pla no solament tenen un impacte positiu dins de la universitat, sinó que també contribueixen al benestar i al desenvolupament de la societat en general.

Aquest enfocament holístic de l'àmbit subjectiu inclouria les persones i entitats següents:

1. Alumnat de qualsevol dels ensenyaments que s'imparteixen a la universitat (inclou l'alumnat de mobilitat).
2. Personal docent i investigador (PDI) (inclou el personal investigador en formació i visitant).
3. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS).
4. Òrgans de govern de les universitats i qualsevol òrgan de governança en què hi hagi la participació de les universitats.
5. Entitats i organismes vinculats a les universitats.
6. Qualsevol altra figura que tingui una relació contractual, acadèmica, funcional o eventual amb la universitat, com ara proveïdors i associacions d'*alumni*.

A fi d'establir els casos o situacions que requereixen un suport específic en el marc del Pla d'inclusió i diversitat de les universitats catalanes, s'han de considerar les diversitats de la comunitat universitària i les necessitats individuals que poden aparèixer. Aquesta inclusió i aquesta diversitat s'han de prendre en consideració de manera holística i interseccional per garantir que les universitats siguin espais equitatius que reconeixin les diverses identitats i necessitats de tots els membres de la comunitat universitària.



05

Eixos d'actuació i objectius

És fonamental desenvolupar i fomentar iniciatives que assegurin un acompanyament a totes les persones per tal d'afrontar els desafiaments i les oportunitats que ofereix la universitat

Per tal de proporcionar un marc comú de referència, es detallen els principals eixos d'actuació que responen als àmbits i les temàtiques que s'han detectat en la diagnosi que s'ha fet prèviament amb els diferents grups d'interès. Els objectius estratègics i específics que es plantegen per a cada eix d'actuació responen a les necessitats actuals que s'han detectat de manera global i que requereixen actuacions prioritàries per a una universitat inclusiva i diversa.

El Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes és el full de ruta perquè cada una de les dotze universitats catalanes focalitzi els esforços envers les necessitats actuals en matèria d'inclusió i diversitat en el seu propi marc operatiu, establint les accions més adequades per assolir els objectius, amb la intensitat de recursos, el model organitzatiu i la temporalitat que estimi oportuns.

(OG: objectiu general o estratègic; OE: objectiu específic.)

EIX 1: TRANSICIÓ CAP A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

La universitat, concebuda com un espai d'intercanvi cultural, de debat i formació integral de les persones en què es fomenta l'adquisició de coneixements, la capacitació, el pensament crític, el treball col·laboratiu, la recerca i la innovació pot resultar inicialment aclaparadora i desconcertant. És fonamental desenvolupar i fomentar iniciatives, i també donar-hi suport, que assegurin un acompanyament a totes les persones, independentment de l'origen, el gènere, les capacitats, l'orientació sexual, les creences religioses, l'edat o qualsevol altra característica, per tal d'afrontar els desafiaments i les oportunitats que ofereix la universitat.

Això garantirà una transició fluida i reeixida cap a la comunitat universitària, promovent la inclusió, la igualtat d'oportunitats, la igualtat de tracte i la no-discriminació.

OG1.1. Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària més diversa.

OE1.1.1. Desenvolupar programes d'informació i orientació per als estudiants de secundària, batxillerat, cicles formatius i altres formacions que donin accés a la universitat.

OE1.1.2. Implementar polítiques, programes i accions que promoguin un accés amb igualtat de tracte i no-discriminació d'estudiants, PDI i PTGAS.

OG1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats.

OE1.2.1. Assegurar la coordinació entre els centres educatius no universitaris i les universitats.

OE1.2.2. Desenvolupar i promoure una acollida inclusiva, amb igualtat de participació, igualtat de tracte i no-discriminació.

EIX 2: CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA

La cultura universitària és un component fonamental de la vida de la comunitat universitària. Aquest conjunt de valors, principis, normes, pràctiques i conductes guien i constitueixen la identitat de cadascuna de les universitats catalanes. Aquests trets culturals essencials influeixen a l'hora de modelar l'experiència acadèmica i social dels qui formen part d'aquesta comunitat i hi influeixen. Aquesta cultura ha de promoure i

valorar activament la diversitat, la igualtat d'oportunitats, el respecte mutu i la no-discriminació entre tots els membres de la comunitat universitària.

Això implica no només l'acolliment de les diferències, sinó la seva inclusió com a elements enriquidors per a la universitat. Crear mitjançant polítiques, pràctiques i conductes un ambient inclusiu, acollidor i divers, per a un aprenentatge i un creixement personal en què totes les persones se sentin ben vingudes, representades, valorades, escoltades i amb la capacitat de participar plenament i contribuir al desenvolupament de la comunitat.

La cultura universitària ha de promoure i valorar activament la diversitat, la igualtat d'oportunitats, el respecte mutu i la no-discriminació

OG2.1. Garantir una governança que vetlli per la inclusió i la diversitat de totes les persones.

OE2.1.1. Promoure una governança sota els principis de la inclusió i la diversitat, en la qual s'incloguin membres de la comunitat universitària que representin les diferents realitats i diversitats.

OE2.1.2. Promoure la participació activa de tots els col·lectius de la comunitat universitària en matèria d'inclusió i diversitat.

OE2.1.3. Promoure equips i contextos de treball diversos i inclusius que garanteixin la igualtat de tracte i la no-discriminació.

OG2.2. Garantir una cultura inclusiva, diversa, d'igualtat de tracte i de no-discriminació.

OE2.2.1. Implementar polítiques, protocols, programes i accions que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària.

OE2.2.2. Fomentar i incorporar la perspectiva d'inclusió i diversitat amb un enfocament interseccional en tots els serveis universitaris, incloses la docència, la recerca i la transferència.

OE2.2.3. Fomentar que la comunicació de la universitat sigui inclusiva i diversa i respongui a les diversitats lingüístiques, religioses, culturals i de capacitats de diferents col·lectius.

OE2.2.4 Fomentar la participació de totes les persones atenent les seves necessitats específiques.

OG2.3. Garantir i fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari.

OE2.3.1. Identificar, prevenir i intervenir en situacions de discriminació i assetjament.

OE2.3.2. Promoure el pensament crític de la comunitat universitària envers les discriminacions.

OE2.3.3. Vetllar perquè els centres de pràctiques siguin inclusius, siguin accessibles i diversos i respectin els principis d'igualtat de tracte i de no-discriminació.

OE2.3.4. Promocionar la participació de tots els col·lectius en els programes de mobilitat interuniversitària.

EIX 3: ACOLLIDA, COMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

És essencial vetllar per oferir un suport integral a totes les persones durant la seva experiència universitària

Al llarg de la vida universitària convergeixen diferents escenaris, actors i moments vitals, que, entre d'altres, constitueixen un seguit d'experiències, interaccions i vincles que influeixen en el desenvolupament integral de l'alumnat, el professorat, el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis i, en definitiva, de tota la comunitat universitària.

Aquest període es caracteritza pel creixement personal, acadèmic i professional en un ambient dinàmic en què és essencial oferir un suport integral a totes les persones durant la seva experiència universitària i vetllar per fer-ho. Això implica assegurar el seu benestar emocional i facilitar la seva inclusió a la comunitat universitària. Fomentar la participació activa contribueix a promoure un entorn d'aprenentatge inclusiu, dinàmic i enriquidor, que afavoreix el creixement acadèmic i personal de totes les persones involucrades.

OG3.1. Garantir l'acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques curriculars

OE3.1.1. Crear i enfortir les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat i dotar-les dels recursos necessaris.

OE3.1.2. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i no-discriminació.

OE3.1.3. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat.

OG3.2. Potenciar i promocionar la participació activa de tots els membres de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i diverses.

OE3.2.1. Empoderar i corresponsabilitzar la comunitat universitària en la construcció d'una universitat inclusiva i diversa.

OE3.2.2. Promoure la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries.

OG3.3. Garantir espais d'assessorament, suport psicològic i orientació.

OE3.3.1. Oferir accés a suport psicològic a la comunitat universitària.

OE3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament.

OE3.3.3. Promoure el benestar emocional en la comunitat universitària.

OE3.3.4. Desenvolupar i promoure programes d'orientació psicopedagògica a l'alumnat.

OG3.4. Garantir la transparència en inclusió i diversitat.

OE3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.

OE3.4.2. Facilitar la comprensió de la informació sobre els serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.

EIX 4: ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL A TOTS ELS ÀMBITS

Una comunitat diversa i inclusiva necessita garantir entorns, espais, productes i serveis accessibles i utilitzables per a totes les persones

Una comunitat diversa i inclusiva necessita garantir entorns, espais, productes i serveis accessibles i utilitzables per a totes les persones, independentment de les seves capacitats físiques, cognitives o sensorials, i sense prejudicis ni discriminacions de cap mena, sigui per motiu de biaix sociocultural, per raó de gènere (identitat o expressió de gènere o orientació sexual) o per motiu d'edat, entre altres aspectes.

El disseny universal a les universitats inclou la implementació de pràctiques, polítiques i infraestructures que faciliten l'accés i la participació de tota la comunitat universitària, incloent-hi estudiants, personal docent, personal administratiu i visitants, des d'un enfocament interseccional i basat en les necessitats específiques, siguin permanents o temporals.

Això abasta l'accessibilitat física, l'accessibilitat digital, el disseny universal de l'aprenentatge i els altres aspectes que permetin a la comunitat universitària assolir els objectius acadèmics, personals i professionals.

OG4.1. Garantir l'accessibilitat a tots els àmbits de la universitat.

- OE4.1.1.** Assegurar que tots els espais físics de les universitats siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent.
- OE4.1.2.** Assegurar que tots els espais virtuals de les universitats siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent.
- OE4.1.3.** Assegurar l'accessibilitat comunicativa i la representació de la diversitat per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent.
- OE4.1.4.** Facilitar l'assistència presencial a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies.

OG4.2. Promoure el disseny universal a les activitats universitàries.

OE4.2.1. Fomentar l'ús del disseny universal en els actes, les activitats, la docència i la recerca que es porten a terme a la universitat.

EIX 5: TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL

L'accés al món laboral representa un desafiament significatiu per a l'alumnat universitari, atès que s'endinsa en un nou entorn en el qual conflueixen les expectatives associades a un lloc de treball, les exigències de les institucions i les empreses, la competència per a un nombre limitat d'oportunitats laborals o la possible manca d'experiència prèvia.

En aquest sentit, cal promoure iniciatives destinades a garantir que l'alumnat tingui accés al mercat laboral amb igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte i no-discriminació.

És crucial fomentar programes de formació i desenvolupament professional inclusius, assegurant que tot l'alumnat pugui aprofitar el seu potencial laboral, desenvolupar les seves habilitats i contribuir de manera significativa i inclusiva tant a la societat com al futur sostenible del planeta.

Cal promoure iniciatives destinades a garantir que l'alumnat tingui accés al mercat laboral amb igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte i no-discriminació

OG5.1. Promoure pràctiques extracurriculars en empreses i centres de pràctiques inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a tot l'alumnat.

OE5.1.1. Promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques extracurriculars.

OE5.1.2. Vetllar per tal que les empreses i els centres de pràctiques siguin inclusius, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació.

OG5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'alumnat.

OE5.2.1. Vetllar per tal que les empreses de la borsa laboral siguin inclusives, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació.

OE5.2.2. Promoure espais d'interacció i sensibilització entre les empreses i l'alumnat.

EIX 6: COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS

L'autonomia de les universitats garanteix l'autonomia de gestió i administració dels recursos propis i, per tant, permet que les universitats tinguin la flexibilitat necessària per respondre a les demandes d'un entorn en evolució constant.

En el marc dels objectius comuns establerts per aquest Pla és essencial promoure la col·laboració i les sinergies entre els diferents centres universitaris.

És necessari establir mecanismes per a la planificació conjunta d'iniciatives i projectes que abordin desafiaments compartits i tinguin objectius comuns. Això implica compartir esforços per a la promoció del desenvolupament educatiu i científic inclusiu, en consonància amb els principis d'igualtat d'oportunitats, tracte equitatiu i no-discriminació.

És necessari establir mecanismes per a la planificació conjunta d'iniciatives i projectes que abordin desafiaments compartits amb objectius comuns

OG6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària.

OE6.1.1. Promoure el treball en xarxa entre les universitats catalanes per compartir eines, serveis, pautes i pràctiques col·laboratives en l'àmbit de la inclusió i la diversitat.

OE6.1.2. Fomentar l'ús i la implementació d'estàndards i protocols.

OG6.2. Fomentar la coordinació de les universitats amb l'Administració pública.

OE6.2.1. Oferir un espai d'interlocució i diàleg entre les universitats i la Generalitat de Catalunya.

OE6.2.2. Promoure la relació entre les universitats i altres administracions en matèria d'inclusió i diversitat.



06

Actuacions orientatives

Per a cada un dels eixos prioritaris d'acció, i per facilitar l'assoliment dels objectius, es proporciona una proposta orientativa, no limitadora, d'actuacions susceptibles d'implementació a les universitats catalanes.

EIX 1: TRANSICIÓ CAP A LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

OG1.1. Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària més diversa

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE1.1.1. Desenvolupar programes d'informació i orientació per als estudiants de secundària, batxillerat, cicles formatius i altres formacions que donin accés a la universitat.	Oferir i organitzar sessions informatives dels serveis a l'atenció a l'alumnat introduint la perspectiva d'inclusió i diversitat en centres de secundària, batxillerat i cicles formatius.
	Organitzar jornades de portes obertes introduint la perspectiva d'inclusió i diversitat per a l'alumnat de secundària, batxillerat i cicles formatius.
	Introduir la perspectiva d'inclusió i diversitat en la participació en les fires d'ensenyament.
	Promoure accions de sensibilització sobre diversitat i inclusió als centres de secundària, batxillerat i cicles formatius impulsats per les universitats.
OE1.1.2. Implementar polítiques, programes i accions que promoguin un accés amb igualtat de tracte i no-discriminació d'estudiants, PDI i PTGAS.	Dissenyar programes formatius adreçats a alumnat de secundària, batxillerat i cicles formatius amb què incorporin els principis d'inclusió, igualtat i diversitat.
	Promoure beques i ajuts adreçats a estudiants, personal docent i de gestió en situacions de vulnerabilitat.

OG1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE1.2.1. Assegurar la coordinació entre els centres educatius no universitaris i les universitats.	Facilitar l'intercanvi d'informació en matèria d'inclusió i diversitat entre els centres educatius no universitaris i les universitats.
OE1.2.2. Desenvolupar i promoure una acollida inclusiva, amb igualtat de participació, igualtat de tracte i no-discriminació.	Disposar de protocols d'acollida per a les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat de les universitats.
	Organitzar sessions formatives adreçades a PDI i PTGAS per tal que coneguin les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat de les universitats.
	Dissenyar sessions de benvinguda accessibles, inclusives i que promoguin la diversitat.
	Promoure programes de mentoratge inclusius i que promoguin la diversitat.

EIX 2: CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA

OG2.1. Garantir una governança que vetlli per la inclusió i la diversitat de totes les persones	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE2.1.1. Promoure una governança sota els principis de la inclusió i la diversitat, en la qual s'inclouin membres de la comunitat universitària que representin les diferents realitats i diversitats.	Disposar d'una normativa interna que fomenti la inclusió de totes les persones des d'una perspectiva interseccional.
	Incorporar els criteris d'inclusió i diversitat en la presa de decisions.
	Disposar d'un Pla d'inclusió i diversitat propi per a cada universitat que incorpori la perspectiva d'igualtat de tracte i no-discriminació.
	Teixir relacions amb entitats i empreses socialment responsables.
OE2.1.2. Promoure la participació activa de tots els col·lectius de la comunitat universitària en matèria d'inclusió i diversitat.	Celebrar els dies i setmanes internacionals i mundials en matèria d'inclusió i diversitat.
	Facilitar espais per activar l'organització i la participació dels col·lectius de la comunitat universitària.
OE2.1.3. Promoure equips i contextos de treball diversos i inclusius que garanteixin la igualtat de tracte i la no-discriminació.	Incorporar criteris d'inclusió i diversitat en els processos de selecció, retenció, promoció i desenvolupament professional de persones.
	Introduir mecanismes de reconeixement de la formació i la participació en l'atenció a la diversitat i igualtat de tracte i la no-discriminació per al PDI i el PTGAS.
	Promoure activitats que fomentin interrelacions personals entre tota la comunitat universitària.

OG2.2. Garantir una cultura inclusiva, diversa, d'igualtat de tracte i de no-discriminació	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE2.2.1. Implementar polítiques, protocols, programes i accions que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària.	Organitzar programes formatius en competències personals que contribueixin a fomentar els valors de la diversitat i la inclusió.
	Organitzar programes formatius de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, d'inclusió i diversitat.
	Comptar amb protocols per a la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat.
OE2.2.2. Fomentar i incorporar la perspectiva d'inclusió i diversitat amb un enfocament interseccional en tots els serveis universitaris, incloses la docència, la recerca i la transferència.	Fer ús d'un llenguatge inclusiu i nodiscriminatori en tots els canals comunicatius.
	Organitzar programes formatius per incorporar la perspectiva d'inclusió i diversitat amb un enfocament interseccional dirigit a tot el personal de tots els serveis universitaris, incloses la docència, la recerca i la transferència.
	Incorporar la perspectiva d'inclusió i diversitat en els actes i jornades públics organitzats per la universitat.
OE2.2.3. Fomentar que la comunicació de la universitat sigui inclusiva i diversa i respongui a les diversitats lingüístiques, religioses, culturals i de capacitats de diferents col·lectius.	Transversalitzar la perspectiva d'inclusió i diversitat en la comunicació de la universitat en tots els àmbits, tant els canals interns com externs.
	Incorporar llenguatges escrits i audiovisuals inclusius en la comunicació de la universitat.
OE2.2.4. Fomentar la participació de totes les persones atenent les seves necessitats específiques.	Disposar de mecanismes de seguiment i avaluació de la participació en actes, activitats i docència elaborats des d'una perspectiva inclusiva i diversa.

OG2.3. Garantir i fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE2.3.1. Identificar, prevenir i intervenir en situacions de discriminació i assetjament.	Disposar d'un protocol d'actuació davant situacions de discriminació.
	Disposar de punts d'atenció o «punts blaus», físics o virtuals.
	Facilitar espais de foment del benestar emocional o «espais blaus», físics o virtuals.
OE2.3.2. Promoure el pensament crític de la comunitat universitària envers les discriminacions.	Divulgar i identificar les tipologies de discriminació existents i donar orientacions per afrontar-les.
	Promoure experiències d'immersió cognitiva a partir dels eixos de discriminació per sensibilitzar tota la comunitat universitària.
	Organitzar sessions de reflexió i debat a partir d'experiències pròpies en matèria de discriminació orientades a tota la comunitat universitària i de caràcter obligatori per a persones amb càrrecs de responsabilitat.

OG2.3. Garantir i fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE2.3.3. Vetllar perquè els centres de pràctiques siguin inclusius, siguin accessibles i diversos i respectin els principis d'igualtat de tracte i de no-discriminació.	Establir clàusules d'igualtat de tracte i de no-discriminació en els convenis amb els centres de pràctiques universitàries.
	Facilitar l'accés als «punts blaus» a alumnat en els centres de pràctiques.
	Disposar de mecanismes de seguiment i avaluació per assegurar unes pràctiques inclusives, accessibles i amb igualtat de tracte i de no-discriminació.
OE2.3.4. Promocionar la participació de tots els col·lectius en els programes de mobilitat interuniversitària.	Incloure la perspectiva d'inclusió en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitària.

EIX 3: ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

OG3.1. Garantir l'acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques curriculars	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE3.1.1. Crear i enfortir les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat i dotar-les dels recursos necessaris.	Adequar els recursos de les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat a les necessitats de cada universitat.
OE3.1.2. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.	Comptar amb un protocol i amb serveis d'acollida i d'acompanyament per a l'alumnat, el PDI i el PTGAS propi i de mobilitat interuniversitària o de centres de recerca.
	Identificar i aplicar les mesures d'acompanyament necessàries per garantir la participació en la vida universitària.
	Fomentar el treball en xarxa entre les universitats i el territori (entitats, serveis, Administració pública, autoritats) per a la inclusió de la diversitat amb una perspectiva interseccional.
OE3.1.3. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat.	Comptar amb sistemes de seguiment i avaluació que vetllin pel compliment de les mesures indicades.
	Implementar la normativa interna que garanteix l'acompliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat.

OG3.2. Potenciar i promocionar la participació activa de tots els membres de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i diverses

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE3.2.1. Empoderar i corresponsabilitzar la comunitat universitària en la construcció d'una universitat inclusiva i diversa.	Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat.
OE3.2.2. Promoure la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries.	Organitzar sessions de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries.

OG3.3. Garantir espais d'assessorament, suport psicològic i orientació

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE3.3.1. Oferir accés a suport psicològic a la comunitat universitària.	Disposar de serveis de suport psicològic (físics o virtuals).
OE3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament.	Facilitar espais de foment del benestar emocional o «espais blaus».
	Crear i donar a conèixer grups de suport per al benestar emocional de la comunitat universitària.
OE3.3.3. Promoure el benestar emocional en la comunitat universitària.	Organitzar activitats i campanyes per fomentar el benestar emocional.
OE3.3.4. Desenvolupar i promoure programes d'orientació psicopedagògica a l'alumnat.	Comptar amb un programa d'assessorament i orientació acadèmic individualitzat.
	Oferir sessions formatives en la gestió i planificació de l'aprenentatge.

OG3.4. Garantir la transparència en inclusió i diversitat

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.	Augmentar la visibilitat dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària pels diferents canals comunicatius.
OE3.4.2. Facilitar la comprensió de la informació sobre els serveis en diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.	Adaptar la informació sobre els serveis en diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària per fer-la més usable i accessible.

EIX 4: ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL A TOTS ELS ÀMBITS

OG4.1. Garantir l'accessibilitat a tots els àmbits de la universitat	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE4.1.1. Assegurar que tots els espais físics de les universitats siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent.	Avaluar i adequar l'accessibilitat dels espais físics segons la normativa vigent.
	Disposar de mecanismes de seguiment i control d'incidències vinculades als espais i estructures físics.
OE4.1.2. Assegurar que tots els espais virtuals de les universitats siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent.	Avaluar i adequar l'accessibilitat dels espais virtuals segons la normativa vigent.
	Oferir programes formatius en accessibilitat web i documentació digital al PDI, al PTGAS i a l'alumnat. Disposar de guies d'accessibilitat web i documentació digital.
OE4.1.3. Assegurar l'accessibilitat comunicativa i la representació de la diversitat per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, segons la normativa vigent.	Disposar de sistemes necessaris per assegurar l'accessibilitat comunicativa (bucles d'inducció magnètica, subtítolacions...) a totes les persones i la representació d'una comunitat universitària diversa.
OE4.1.4. Facilitar l'assistència presencial a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies.	Facilitar, en la mesura que sigui possible, l'assistència personal de suport necessària per assegurar l'autonomia de totes les persones.

OG4.2. Promoure el disseny universal a les activitats universitàries	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE4.2.1. Fomentar l'ús del disseny universal en els actes, les activitats, la docència i la recerca que es porten a terme a la universitat.	Oferir sessions formatives en disseny universal a tota la comunitat universitària.
	Facilitar els recursos necessaris per fomentar la implementació del disseny universal a tota la comunitat universitària.

EIX 5: TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL

OG5.1. Promoure pràctiques extracurriculars en empreses i centres de pràctiques inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a tot l'alumnat	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE5.1.1. Promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques extracurriculars.	Disposar de mecanismes de seguiment i control per promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques extracurriculars.

OG5.1. Promoure pràctiques extracurriculars en empreses i centres de pràctiques inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a tot l'alumnat

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE5.1.2. Vetllar per tal que les empreses i els centres de pràctiques siguin inclusius, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació.	Establir clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació en els convenis amb les empreses i els centres de pràctiques universitàries.
	Facilitar l'accés als «punts blaus» als estudiants en les empreses i els centres de pràctiques.
	Disposar de mecanismes de seguiment i avaluació per assegurar que les estades de pràctiques són accessibles i respecten els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació.

OG5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'alumnat

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE5.2.1. Vetllar per tal que les empreses de la borsa laboral siguin inclusives, atenguin la diversitat, siguin accessibles i respectin els principis d'igualtat de tracte i no-discriminació.	Disposar de mecanismes de seguiment i avaluació per assegurar que les empreses de la borsa laboral respectin els principis d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió.
OE5.2.2. Promoure espais d'interacció i sensibilització entre les empreses i l'alumnat.	Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les jornades d'interacció entre l'alumnat i les empreses.

EIX 6: COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS
OG6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària

Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE6.1.1. Promoure el treball en xarxa entre les universitats catalanes per compartir eines, serveis, pautes i pràctiques col·laboratives en l'àmbit de la inclusió i la diversitat.	Fomentar la creació de grups de treball interuniversitari en matèria d'inclusió i diversitat.
OE6.1.2. Fomentar l'ús i la implementació d'estàndards i protocols.	Informar tota la comunitat universitària dels estàndards i els protocols en matèria d'inclusió i diversitat, i facilitar-los-hi.

OG6.2. Fomentar la coordinació de les universitats amb l'Administració pública	
Objectiu específic	Actuacions orientatives
OE6.2.1. Oferir un espai d'interlocució i diàleg entre les universitats i la Generalitat de Catalunya.	Crear una xarxa tècnica de col·laboració, consulta i coordinació entre els diferents agents.
OE6.2.2. Promoure la relació entre les universitats i altres administracions en matèria d'inclusió i diversitat.	Participar en les iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat impulsades per les administracions locals o estatals.

07

Coordinació, seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació del Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes comprèn l'anàlisi de la informació per posar en relleu les bones pràctiques i retre comptes de l'acompliment de les actuacions proposades. Això permetrà la consecució dels objectius estratègics, la detecció de les àrees de millora i la introducció dels reajustaments oportuns, i s'obtindrà com a resultat del procés un pla en millora contínua i actualitzat en el temps.

S'estableix un marc de col·laboració amb una visió horitzontal que garanteix una resposta integral i cooperativa a les necessitats d'inclusió i diversitat, i un reajustament de polítiques i programes per tal de dotar-los de més eficàcia i eficiència

Malgrat que la implementació del Pla és responsabilitat de les universitats, en alguns casos és necessari involucrar altres actors que, de manera directa o indirecta, interactuen amb el sistema universitari. Així, la coordinació amb els diferents departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les entitats del seu sector públic institucional amb competència sobre algun dels àmbits d'actuació del PIDUC esdevé fonamental per abordar de manera efectiva el Pla.

Per aquesta raó, s'estableix un marc de col·laboració que permeti coordinar aquests actors i faciliti la implementació, l'avaluació i el seguiment del PIDUC. Aquest nivell de coordinació té una visió horitzontal que garanteix una resposta integral i cooperativa a les necessitats d'inclusió i diversitat, i un reajustament de polítiques i programes per tal de dotar-los de més eficàcia i eficiència.

Amb aquesta finalitat, la Comissió de Compromís Social i Comunitari del Consell Interuniversitari de Catalunya crea la Xarxa Tècnica d'Universitats Inclusives de Catalunya (UNINCAT), amb les funcions següents:

- Assessorar les universitats.
- Proporcionar orientació i consells tècnics a les universitats per millorar les seves polítiques i pràctiques d'inclusió i diversitat.
- Participar en l'elaboració de polítiques públiques.
- Col·laborar amb el govern en el desenvolupament i la implementació de polítiques que promoguin la inclusió i la diversitat a les universitats.
- Aportar una visió estratègica intersectorial.
- Contribuir amb una visió estratègica intersectorial en matèria d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes, i revisar i proposar polítiques interdepartamentals en matèria d'inclusió i diversitat.
- Fer el seguiment i l'avaluació del PIDUC.
- Avaluar els programes i les iniciatives implementats en el marc del PIDUC i fer-ne el seguiment, per mesurar-ne l'impacte i l'eficàcia i fer-hi els ajustos necessaris per a una millora contínua.
- Esdevenir un espai de col·laboració interuniversitari, que garanteixi la coordinació de les universitats amb els departaments de la Generalitat de Catalunya i altres instàncies.
- Mantenir un diàleg amb representants dels diferents departaments, entitats, universitats i altres comissions del CIC, en particular la Comissió Dones i Ciència, fomentant la col·laboració i l'intercanvi de recursos i bones pràctiques.
- Elevar propostes a la Comissió de Compromís Social i Comunitari del CIC i identificar les propostes i les iniciatives que requereixen una decisió de nivell superior per implementar-les i fer-les efectives.
- Participar activament en les sessions de la Comissió de Compromís Social i Comunitari del CIC per tal de defensar les propostes i guiar-ne l'aprovació i la implementació.

La Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement assumeix la Secretaria Tècnica de la Xarxa Tècnica UNINCAT i manté una comunicació regular amb la Comissió de Compromís Social i Comunitari, per assegurar la transparència, el seguiment i la rendició de comptes en el procés decisor.

La Xarxa Tècnica UNINCAT fa reunions quadrimestrals (tres vegades a l'any, abans de les reunions de la Comissió de Compromís Social i Comunitari).

Durant els períodes que hi ha entre les reunions, la Secretaria Tècnica analitza a partir dels informes de seguiment de les universitats la situació i avalua les necessitats de la comunitat universitària. La Secretaria Tècnica es coordina amb els diferents departaments o entitats per recopilar informació, compartir bones pràctiques i desenvolupar propostes per a la millora de les iniciatives existents. També identifica necessitats i presenta informes i resultats de les iniciatives implementades, així com les recomanacions per a futures accions.

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

Per complementar les avaluacions anuals, es preveu elaborar una avaluació final amb vista a crear un nou Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes. Tenint en compte que aquest Pla té un període de vigència de quatre anys (2024-2028), esdevé essencial disposar d'aquesta avaluació final per detectar els avenços que s'han aconseguit en matèria d'inclusió i diversitat i els aspectes clau que cal introduir en el nou Pla. Aquesta avaluació final incorpora els resultats dels informes anuals i estableix un nou diagnòstic que permeti comparar la situació final i la de partida, amb dades actualitzades, de manera que serà la base per a la redacció d'un nou Pla.

Amb la finalitat de dur a terme aquest seguiment i aquesta avaluació de la implementació del PIDUC, la Xarxa Tècnica UNINCAT definirà un conjunt d'indicadors per als objectius específics establerts al Pla. Els indicadors previstos s'emmarquen en dues tipologies. Primerament, els indicadors d'activitat que valoren la posada en pràctica de les diverses actuacions i, en segon lloc, els indicadors d'impacte que valoren si les mesures aplicades han tingut efectes positius, neutres o negatius sobre les necessitats que s'havien detectat.

En darrer lloc, també es durà a terme, de manera complementària, una anàlisi dels suggeriments i les queixes de les persones de la comunitat universitària que fan referència a les mesures implementades pel Pla.

08

Glossari

Aquest glossari té com a objectiu proporcionar una guia comprensible i detallada dels termes clau i dels conceptes fonamentals que es tracten en el Pla. Una eina de referència útil que facilita la comprensió i l'aprenentatge i que estableix un lèxic comú acceptat, en el qual cada terme inclou una definició precisa i concisa.

accions positives: diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació en la dimensió col·lectiva o social que s'han d'aplicar mentre subsisteixin les situacions de discriminació que les justifiquen.

ajustos raonables: mesures d'acció positiva reconegudes a la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), i enteses com a modificacions i adaptacions necessàries i adequades que, sense imposar cap càrrega desproporcionada o indeguda, s'apliquen, quan es requereixen en un cas particular, per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb els altres, de tots els drets humans i totes les llibertats fonamentals. La càrrega no es pot considerar desproporcionada si és compensada suficientment per les mesures en el marc de la política a favor de les persones amb discapacitat.

antisemitisme: hostilitat o prejudici envers els jueus com a grup religiós o ètnic, que es manifesta com a odi envers un individu o com a persecució institucionalitzada i violenta del col·lectiu.

aporofòbia: rebuig, menyspreu o odi envers les persones pobres o sense llar.

bifòbia: aversió o discriminació contra les persones bisexuals.

capacitisme: aversió o discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

comunitat universitària: comunitat integrada per l'alumnat de qualsevol dels ensenyaments que s'imparteixen a la universitat; el personal docent i investigador (PDI), que inclou el personal investigador en formació i el visitant; el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), i qualsevol altra figura que tingui una relació contractual, acadèmica o funcional amb la universitat.

desigualtat estructural: desigualtat que està legitimada i consolidada per diverses estructures socials, com ara el llenguatge, les lleis, la política, l'economia i l'educació, entre d'altres. Aquesta mena de desigualtat afecta de manera directa la vida de les persones, sigui reconeixent o negant drets, oportunitats i recursos de tota mena.

discriminació: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en algun dels motius a què fa referència l'article 5 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació⁹ de l'àmbit subjectiu que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, llevat que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin apropiats i necessaris. Es pot produir discriminació de manera directa, indirecta, per associació o per error, i també es poden donar discriminacions múltiples.

discriminació de segon ordre: maltractament exercit contra persones o grups de persones pel fet de defensar persones o grups discriminats.

discriminació directa: discriminació que es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.⁹

discriminació indirecta: discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica pretesament neutres són susceptibles de causar un perjudici major a una persona per algun dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.⁹

discriminació múltiple: discriminació que es produeix quan una persona pateix una forma agreujada i específica de discriminació a conseqüència de la concurrència o la interacció de diversos motius de discriminació.

discriminació per associació: discriminació que es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecte de discriminació, real o atribuïda, a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per algun dels motius a què fa referència l'article 1 de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació.⁹

discriminació per error: discriminació que es produeix quan una persona n'és objecte pel fet d'haver-li atribuït erròniament alguna característica, circumstància o condició.

discriminació per raó de gènere: tracte desfavorable, d'inferioritat o excloent que es dona a una persona o un col·lectiu per raó de gènere, que limita o anul·la el gaudi o l'exercici dels drets fonamentals i les llibertats fonamentals en igualtat en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil, o en qualsevol altre àmbit de la vida pública.²²

disseny universal: el disseny universal per a l'aprenentatge (DUA) guia el desenvolupament d'entorns d'aprenentatge més accessibles i equitatius que poden donar resposta a les diferències d'aprenentatge individual, proporcionant nombrosos mitjans de participació, de representació, d'acció i d'expressió.

diversitats: pluralitat o existència de diferents valors, actituds i atributs entre les persones que es manifesta en factors com l'edat, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, procedència ètnica, raça, color, perspectives culturals, identitat lingüística, ideologia, creences, religió, opinions polítiques o d'altres tipus, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

edatisme: estereotipatge i discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat.

educació inclusiva: un dels fonaments del sistema educatiu català, que té com a objectiu vetllar per les oportunitats d'aprenentatge de totes les persones, independentment de les capacitats, la condició social o cultural, la religió, la diversitat sexual o la identitat de gènere. El respecte de les diferències individuals i l'acceptació de la diversitat com un fet que enriqueix les persones és l'ideari d'una societat avançada i el principi de l'educació inclusiva.²³

eixos de desigualtat: sistemes de pensament (o creences) en què es fonamenten les jerarquies i les desigualtats que existeixen en les nostres societats amb arguments que sostenen la pretesa «superioritat» d'unes

persones sobre les altres. Alguns d'aquests eixos són el sexisme, el racisme i el classisme.

equitat: situació social en què totes les persones tenen garantits els drets fonamentals, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, independentment de les seves identitats o grups de pertinença i de manera adaptada a les seves necessitats i possibilitats. En l'àmbit de les polítiques públiques, es diferencia de les polítiques d'igualtat, les quals ofereixen els mateixos recursos a totes les persones sense tenir en compte les seves diferències.²⁴

espais blaus: espais de seguretat i confiança, de regulació emocional, on les persones amb malestar emocional poden recuperar la calma en ambients multisensorials i de relaxació.

homofòbia: aversió o discriminació contra les persones homosexuals.

inclusió educativa: proposta educativa de qualitat per a tot l'alumnat, garantint-li en tot moment la presència (permetre a l'alumnat incorporar-se a les aules ordinàries amb les mesures i els suports necessaris), la participació (aprendre amb les altres persones i tenir una implicació activa) i el progrés (tenir en compte les diferents capacitats i ritmes d'aprenentatge, proporcionant igualtat d'oportunitats) en l'aprenentatge.

integració social: procés mitjançant el qual els individus es converteixen en membres actius i participatius d'una societat o grup, que implica l'adopció de normes, valors, rols i comportaments que són acceptats i compartits per la comunitat en la qual es troben. Conjunt d'accions que es duen a terme per incorporar les persones excloses o minories en el conjunt de l'estructura social i proporcionar-los benestar social; aquestes accions es fan mitjançant la creació de circuits propis i únics per a aquestes persones.

interseccionalitat o perspectiva interseccional: forma d'observar i analitzar la complexitat del món, posant atenció a les desigualtats estructurals existents en la societat, de les quals es deriven privilegis i opressions relacionats amb diferents eixos de desigualtat, com ara el sexisme, l'orientació sexual, l'expressió o identitat de gènere, el racisme, el classisme, el capacitisme i l'edatisme, entre d'altres. La perspectiva interseccional observa i analitza críticament les jerarquies socials que aquests eixos estableixen i les relacions de poder que se'n deriven, les quals es materialitzen de maneres molt concretes en contextos específics; d'aquesta manera, permet identificar com funciona la

desigualtat i quins mecanismes la reproduïxen, per tal d'implementar canvis per superar-la i avançar així cap a una societat més justa i igualitària.²⁴

islamofòbia: prejudici, odi i hostilitat contra les persones musulmanes, contra l'islam globalment o contra una part de la fe musulmana.

lesbofòbia: aversió o discriminació contra el lesbianisme o les persones lesbianes.

punt blau: punt d'atenció personal de confiança i seguretat per prevenir i orientar davant situacions de malestar emocional. Les seves funcions principals inclouen informar i sensibilitzar; detectar i atendre casos de malestar emocional; contenir emocionalment; acompanyar i assessorar la persona amb malestar; activar, si cal, protocols de salut mental, i coordinar els recursos en xarxa corresponents i derivar-hi.

racisme: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de raça, color de pell, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscabar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social o cultural, o en qualsevol altra esfera de la vida pública.

romofòbia o antigitanisme: forma específica de racisme, social i institucional, envers el poble gitano, que es dona d'una manera particularment persistent, violenta, recurrent i banalitzada.

segregació: separació de persones o col·lectius dels entorns generals o normals per raons de capacitats, origen o condicions socials, culturals, ètniques, etc., amb aplicació d'actituds discriminatòries per part d'una majoria de la població.

sexisme: discriminació estructural basada en el sexe de les persones que planteja la pretesa superioritat del sexe masculí per damunt del femení, com a fonament per legitimar, reproduir i atorgar més poder i privilegis als homes que a les dones en tots els àmbits de la vida privada, pública i social.²⁴

situació administrativa: qualsevol situació en què una persona es pot trobar a Catalunya, sia la que defineix l'estat d'una persona migrada; sia la de regularitat o irregularitat segons si la persona té o no té una autorització de residència, o de residència i de treball que l'habiliti, respectivament, per

residir-hi o per viure-hi i portar-hi a terme una activitat laboral, sia la de les persones que hi estan empadronades.

transfòbia: aversió o discriminació contra les persones trans.

victimització secundària: maltractament addicional exercit contra persones que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament, represàlia o intolerància com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, les duplicitats o les fragmentacions de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

xenofòbia: odi, hostilitat o rebuig envers les persones que són d'origen estranger o que són percebudes com a estrangeres.

09

Referències

- 1** UNESCO. World Declaration on Higher Education for the Twenty-First Century: Vision and Action. UNESCO, 1998 (disponible en línia).
- 2** Catalunya. Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya. (DOGC, núm. 3826, 20-02-2003, text consolidat).
- 3** Espanya. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU). (BOE, núm. 70, 23-03-2023, texto consolidado).
- 4** Naciones Unidas. Asamblea General. *Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible (2015)*. La traducció i edició en català d'aquest document és responsabilitat de la Generalitat de Catalunya, 2017. Disponible en línia.
- 5** Espanya. Real decreto-ley 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. (BOE, núm. 318, de 31-12-2010, texto consolidado).
- 6** Catalunya. Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència (LCC). (DOGC, núm. 9163, de 15-05-2024, text consolidat).
- 7** Departament de Recerca i Universitats. Estratègia Igualtat de gènere en la ciència (EIGEC), 2024.
- 8** Acord del Govern, de 13 de juliol de 2021, pel qual s'inicia l'elaboració del Pla de Govern per a la XIV Legislatura.
- 9** Catalunya. Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. (DOGC, núm. 8307, 31/12/2020, text consolidat).

10 Departament de Recerca i Universitats. Resolució REU/1259/2022, de 28 d'abril, per la qual es crea la Comissió de Compromís Social i Comunitari del Consell Interuniversitari de Catalunya. (DOGC, núm. 8659, 03-05-2022).

11 Departament de Recerca i Universitats. Decret 149/2023, d'1 d'agost, de segona modificació del Decret 115/2022, de 14 de juny, de reestructuració del Departament de Recerca i Universitats. (DOGC, núm. 8972, de 03-08-2023).

12 MORIÑA, A. (2017). Investigar con historias de vida. Metodología biográfico-narrativa. Madrid: Narcea. 116 pàg. (Educación Hoy Estudios). ISBN: 978-84-277-2234-7.

13 UNESCO. *Educació 2030: Declaració d'Incheon i Marc d'Acció per a la implementació de l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible 4* (2015). La traducció i edició en català d'aquest document és responsabilitat del Centre UNESCO de Catalunya, d'acord amb la UNESCO, 2018. (disponible en línia)

14 DZHW (2018). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: Synopsis of Indicators. Eurostudent VI 2016-2018., VV. AA., Bielefeld (Alemanya): W. Bertelsmann Verlag. (disponible en línia)

15 Fundación Universia (2023). *VI Estudio sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Español*, VV. AA., (disponible en línia).

16 Sala-Bars, I.; Moriña, A. (2023). "Universal design for learning: A challenge and an opportunity for Spanish universities" a : Madaus, J. W.; Dukes III, L. L. (ed.). *Handbook of Higher Education and Disability: International Perspectives*. Edward Elgar Publishing Ltd, p. 365-376.

17 Fundación Secretariado Gitano (2023). *La situación educativa del alumnado gitano en España. Informe ejecutivo*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano, (disponible en línia).

18 IDESCAT (2024). Indicadors de nacionalitat, lloc de naixement i sexe. Institut d'Estadística de Catalunya. Consulta accessible a <https://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=16401>

19 Xarxa Vives d'universitats (2022). *Via Universitària: Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris* (2020-2022). VV. AA., 126 pàg., ISBN: 978-84-09-38049-7, (disponible en línia).

20 European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. EU-LGBTI II. (disponible en línia).

21 Institut Català de les Dones (2022). Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. *Les dones a Catalunya 2022*, (disponible en línia).

22 TERMCAT (2023). Discriminació per raó de gènere – Terminologia de les dones en el món laboral. Consulta accessible a <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/285/fitxa/NDIyNDU3NQ%3D%3D>

23 Departament d'Educació i Formació Professional. (2023) Educació inclusiva.

24 Departament d'Igualtat i Feminismes (2024). *Llista de comprovació d'autodiagnosi per incorporar la igualtat de tracte i la nodiscriminació en les polítiques públiques, els programes, els projectes i les accions impulsats pels ens locals*. Institut Diversitas. Oficina d'Igualtat de Tracte i Nodiscriminació. Barcelona, 2024 (disponible en línia).

Annex I

Membres del Grup Motor que han participat en la redacció i la confecció del Pla:

- Carme Abelló Peirí
Tècnica d'igualtat, Unitat d'Igualtat i Diversitat, Universitat Pompeu Fabra.
- Marta Batalla i Calavia
Tècnica d'Impacte Social del Coneixement, Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement, Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya.
- Montse Castro Belmonte
Tècnica d'inclusió i diversitat, Unitat de Compromís Social i Orientació Professional, Universitat de Girona.
- Kadijatu Dem Njie
Tècnica de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació, Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya.
- Anahí de Febrer Herran
Tècnica de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació, Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya.
- Dídac Ferrer Balas
Cap del gabinet d'Innovació i Comunitat, Universitat Politècnica de Catalunya.
- Guida Fullana Pastor
Àrea de Cooperació Universitària per al Desenvolupament, Universitat Oberta de Catalunya.
- Gemma Garcia Giménez
Cap del servei de Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris, Universitat Pompeu Fabra.
- Marc Grau Prades
Tècnic del Consell Interuniversitari de Catalunya, Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya.
- Elisabeth Guillemat Marrugat
Coordinadora d'Impacte Social del Coneixement, Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement, Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya.
- Víctor Merino Sancho
Comissionat d'Igualtat, Diversitats i Benestar, Universitat Rovira i Virgili.
- Jordi Molina Àguila
Responsable de la Unitat de Programes d'Integració, Servei d'atenció a l'estudiant, Universitat de Barcelona.

- Maria Olivella Quintana
Coordinadora de la Unitat d'Igualtat, Universitat Oberta de Catalunya.
- Mireia Oliver Legalina
Responsable del Programa d'Atenció a Estudiants amb Necessitats Especials, Universitat Pompeu Fabra.
- Francisca Pérez Alcántara
Gestora de projectes de compromís social i internacional, Universitat Oberta de Catalunya
- Ximena Pérez Benasco
Tècnica d'Impacte Social del Coneixement, Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement, Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya.
- Ingrid Sala Bars
Orientació i atenció a la diversitat, Servei d'Orientació Personal, Universitat Ramon Llull.
- Montserrat Vilalta
Responsable tècnica de l'Oficina d'Inclusió, Universitat Politècnica de Catalunya.
- Rebeca Zapata Guardiola
Tècnica d'Impacte Social del Coneixement, Direcció General de Transferència i Societat del Coneixement, Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya.

Relació d'universitats que han pres part en el procés de participació col·laborativa:

- Universitat Abat Oliba CEU (UAO CEU)
- Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
- Universitat de Barcelona (UB)
- Universitat de Girona (UdG)
- Universitat de Lleida (UdL)
- Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC)
- Universitat Internacional de Catalunya (UIC)
- Universitat Oberta de Catalunya (UOC)
- Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)
- Universitat Pompeu Fabra (UPF)
- Universitat Ramon Llull (URL)
- Universitat Rovira i Virgili (URV)

Relació d'entitats que han pres part en el procés de participació col·laborativa:

- Associació Abrazo Cultural
- Associació Catalana de Famílies i Persones amb Sordesa (ACAPPS)
- Associació de Famílies amb Dificultats d'Aprenentatge a Catalunya (AFDACAT)
- Associació Espectre Autista – Asperger Catalunya
- Associació Muticapacitats
- *Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV)*
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) – CEAR Catalunya
- Fundació Bofill
- Fundació ONCE
- Fundació Prevent
- Obertament, Associació Catalana per la Lluita contra l'Estigma en Salut Mental
- Programa de mentoria Català Refugi, Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme

Relació dels departaments de la Generalitat que han pres part en el procés de participació col·laborativa:

- Departament d'Educació
- Departament de Drets Socials
- Departament de Recerca i Universitats
- Departament de Salut
- Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme, Departament d'Igualtat i Feminismes
- Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+, Departament d'Igualtat i Feminismes
- Pacte Nacional de Salut Mental, Departament de la Presidència

Altres participants, òrgans i entitats col·laboradores:

- Olga Alcaraz Sendra
Delegada de Comissions Obreres (CCOO) a la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) i representant de CCOO al Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC).
- Alexandre de la Court
Delegat de prevenció del Comitè del Personal Docent i Investigador Laboral (Comitè PDI-L), Unió General de Treballadors (UGT) a la Universitat Pompeu Fabra.

- Carlos de Pablo Torrecilla
Secretari de Política Institucional, Unió General de Treballadors (UGT) de Catalunya.
- Manuel Pulido
Responsable de política universitària de Comissions Obreres (CCOO) i representant de CCOO al Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC).
- Comissió d'Estudiants del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC).
- Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC).
- Direcció General d'Universitats, Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya.
- Institució CERCA. Generalitat de Catalunya.