
Diagnosi Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra

16/09/2025

Índex

1. Introducció	5
1.1 La diagnosi: àmbits d'anàlisi	5
1.2. Apunts metodològics	5
2. Composició demogràfica	7
2.1. Composició demogràfica de la població per sexe	7
2.2. Composició demogràfica per tipus d'accés a la universitat i sexe	7
2.3. Composició demogràfica per tipus d'estudi i sexe	7
2.4 Composició demogràfica per nacionalitat i sexe	9
2.4.1. Composició de l'alumnat per nacionalitat i sexe	9
2.4.2. Composició del PDI i del PTGAS per nacionalitat i sexe	10
2.5. Composició demogràfica per Facultats, Centres i Programes en relació al sexe	10
2.6. Composició demogràfica per classe socioeconòmica	12
2.7. Composició demogràfica de la diversitat funcional i discapacitat per sexe	13
2.8 Distribució de la discapacitat per col·lectius: PDI i PTGAS.	13
3. Polítiques i pràctiques existents	15
3.1 Normes de Convivència de la UPF	15
3.2. Accessibilitat i suport a la diversitat funcional	15
3.2.1. Pla d'Inclusió 2017-2021	16
3.2.2. Normativa d'Adaptació Docent per a Estudiants que poden requerir un Tractament Específic	17
3.2.3. Accessibilitat digital	17
3.3. Igualtat Substantiva i Polítiques d'Igualtat de Gènere	18
3.3.1. Polítiques de prevenció de la discriminació de gènere	18
3.3.2. Diversitat Afectivo-Sexual i d'identitat i expressió de Gènere	18
3.3.3. Protocol per Prevenir i Solucionar Conflictes en Matèria de Violència Masclista,	

Homofòbia, Bifòbia i Transfòbia	19
3.3.4. Procediment de Canvi de Nom per a Persones Transsexuals, Transgènere i Intersexuals	19
3.3.5 Xarxes i Aliances Universitàries en l'Àmbit de la Igualtat Substantiva i de Gènere	19
3.3.6. Formació i Bones Pràctiques en Igualtat de Gènere a la UPF	20
3.3.7. Projectes i Accions Estratègiques en Igualtat Substantiva	20
3.4. Iniciatives de Sensibilització i Suport: UPF Solidària i Ajuts de Compromís Social programes d'inclusió	21
3.5. Polítiques per a l'equitat i la inclusió	21
3.4.1. Beques i Ajudes Financeres	21
3.5.2. Adaptació de la Dedicació Acadèmica per motius econòmics	22
3.6. Diversitat religiosa i espiritual	23
3.7. Diversitat d'edat	23
3.8. Servei d'Assessorament Psicològic (SAP)	24
4. Clima i cultura institucional	24
4.1. Avaluació de la inclusió i l'equitat a la Universitat	25
5. Recursos i suports disponibles	26
6. Participació i representació	27
6.1. Òrgans de Govern i Representació Institucional	27
6.2. Participació Estudiantil i Teixit Associatiu	28
5. Conclusions	29
6. Proposta d'accions derivades de la diagnosi	29
Annexes	33

Assessorament tècnic i acompanyament:

Coop4equality Projectes d'innovació social

Coordinació a la Universitat Pompeu Fabra:

Eva Pujadas Capdevila

Vicerectorat de Sostenibilitat i Compromís Universitaris

1. Introducció

La Universitat Pompeu Fabra (UPF), conscient del seu paper clau com a institució educativa i de recerca en un món cada cop més interconnectat i divers, impulsa el present Pla de Diversitat amb la voluntat decidida de vetllar per un entorn universitari més inclusiu, equitatiu i compromès amb els valors del respecte, la tolerància i la justícia social. **La diversitat**, entesa en totes les seves dimensions –gènere, orientació sexual, identitat de gènere, origen ètnic i cultural, capacitats funcionals i cognitives, situació socioeconòmica, edat, religió i espiritualitat, entre d'altres– **és reconeguda per la UPF com una font de riquesa acadèmica, cultural i social**, que millora significativament l'experiència educativa i enforteix la cohesió de tota la comunitat universitària.

Aquesta diagnosi s'emmarca dins el context normatiu vigent i de manera específica, en el marc de la LOSU a nivell estatal (Llei Orgànica del Sistema Universitari, 2023) i del PIDUC (Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes) alineant-se amb altres normatives autonòmiques i estatals i directives europees en matèria d'igualtat substantiva, diversitat i inclusió. El seu desenvolupament representa una oportunitat per consolidar una cultura universitària basada en la convivència, el respecte mutu i la promoció d'una ciutadania global, oberta i plural.

La UPF ha estat particularment sensible i atenta al llarg dels darrers anys i en compliment de la normativa vigent, a l'atenció de la diversitat funcional a través del servei d'**UPF-inclusió** que ha anat treballant el cas de cada persona, individualment i atenent les diferents necessitats que s'han plantejat en els diversos moments de la vida de l'estudiant: en l'acollida, l'adaptació curricular que hagi precisat, el seu desenvolupament educatiu i la realització de les pràctiques professionals vinculades als seus Graus. La UPF també compta des de fa anys amb la **Unitat d'Igualtat (Unitat d'Igualtat i Diversitat** des de 2023) que ha anat atenent les diverses consultes relatives a discriminacions per raó de sexe, gènere, identitat sexual..., acompanyant les persones que s'hi han adreçat, informant sobre els processos de denúncia i les seves implicacions i també tramitant-les quan ha estat el cas en seguiment del protocol del que es va dotar la universitat aprovat per Consell de Govern a l'abril del 2022.

L'elaboració d'aquest primer Pla de Diversitat per tant, no implica que la UPF no hagi treballat i desplegat fins ara els instruments i unitats necessàries per a l'atenció a la diversitat i la no discriminació. És a través d'aquesta diagnosi i de les accions que se'n deriven, que la UPF ha de continuar atenent les necessitats que se'ls hi adrecen i també ha d'obrir l'escolta a l'atenció a d'altres formes de discriminació i/o malestar que es puguin generar dins i entre la seva comunitat.

L'aprovació de la LOSU (març de 2023) ha requerit que les universitats hagin de dotar-se específicament d'unitats no només d'igualtat sinó també de diversitat, que poden articular-se de manera conjunta o separada. Ha estat voluntat política de la UPF no separar aquestes unitats atenent per una banda l'**opinió de les expertes de l'àmbit** que han indicat que sovint les causes que generen malestar en les persones no tenen un origen únic, aquest no sempre és clar i tot sovint és multidimensional. Per una altra banda, la **recerca acadèmica consolidada** parteix de la interseccionalitat que conforma qualsevol identitat, de manera que no tindria

tampoc sentit crear unitats diferenciades per cadascun dels eixos en els que es pot desplegar la diversitat, sinó que precisament s'ha prioritzat abordar la persona, en tota la seva complexitat, en la seva particular combinació, vivència i expressió de totes les variables que defineixen la identitat.

1.1 La diagnosi: àmbits d'anàlisi

La diagnosi inclou sis grans àmbits d'anàlisi:

- En primer lloc, l'anàlisi de la *composició demogràfica* de la comunitat UPF per copsar quina és la nostra realitat social i les diversitats que s'hi poden identificar.
- En segon lloc, l'anàlisi de les *Polítiques i pràctiques institucionals* que s'han anat desplegant entorn la protecció de la diversitat i la inclusió.
- En tercer lloc, i un cop identificada la realitat demogràfica de la UPF i les polítiques i pràctiques institucionals s'ha volgut indagar quina és la percepció que en té de tot plegat la comunitat UPF en el capítol que s'ha anomenat *Clima i Cultura institucionals*; és a dir, s'ha cercat a través de diversos mètodes qualitius quina és l'opinió que en té la comunitat.
- En quart lloc, es descriuen els *Recursos i els suports disponibles* que han de garantir el respecte a les diversitats existents i les polítiques d'inclusió desenvolupades.
- En cinquè lloc es ressegueixen els diferents àmbits de *Participació i representació* en termes de diversitat.
- Conclusions
- Annexs

1.2. Apunts metodològics

Un dels interessos metodològicament més rellevants d'una diagnosi és poder copsar la **coherència existent** entre:

- Per una banda la realitat socio-demogràfica de la comunitat universitària de la UPF i les polítiques institucionals desplegades entorn el respecte i l'atenció a la diversitat, en el sentit de que les polítiques desplegades responguin no només a l'ordenament jurídic existent sinó també a la diversitat realment existent a la UPF que pot no ser igual a la d'altres universitats. La no coherència en aquest sentit apuntaria a unes polítiques i pràctiques institucionals no prou o gens arrelades en el context en el que s'apliquen;
- Per una altra banda, la coherència entre les polítiques i pràctiques existents i la percepció que en té la comunitat universitària (Clima i Cultura institucional) tant pel que fa als usuaris/ies com als no usuaris/ies dels serveis desplegats. La no coherència en aquest sentit es traduiria en termes d'insatisfacció i/o manca de sensibilitat per atendre

la particularitat de cadascun dels eixos interseccionals en els que es desglossa la identitat individual o al fet de que no estiguessin arribant a la comunitat en el cas dels no usuaris (apuntaria a qüestions d'informació/comunicació).

L'objectiu de totes aquestes polítiques és, i ha de ser, garantir que totes les persones que formen part de la UPF siguin respectades i ateses en les seves diverses particularitats identitàries, siguin quines siguin i que la UPF continuï treballant per esdevenir un espai lliure de discriminacions de qualsevol tipus.

Pel que fa la metodologia emprada, aquesta ha estat diferent en funció dels diferents àmbits d'anàlisi. Per donar compte del primer punt, l'anàlisi demogràfica de la UPF s'han recollit dades del servei de dades, de la web de la UPF (la UPF en xifres) i altres facilitades per altres serveis de la universitat. Com es veurà, hi ha una limitació clara relativa a la manca de dades més enllà del sexe/ gènere i algunes altres variables estàndard (com l'edat, la nacionalitat, la tipologia d'accés a la universitat, el nivell socioeconòmic, la raça/ètnia...).

Un dels principals problemes d'aquesta primera diagnosi sobre la diversitat a la UPF és la manca de dades relatives a les diferents variables en les que tradicionalment es desglossa l'anàlisi de la diversitat. Així, la variable que en el decurs dels darrers anys ha anat desglossant-se de manera interseccional ha estat la variable del gènere i la UPF comptabilitza dades relatives a l'accés a la universitat, els tipus d'estudi, la nacionalitat o la discapacitat en funció del gènere. En canvi, la UPF no disposa de dades relatives a la diversitat respecte l'origen ètnic i cultural, la religió i espiritualitat; tampoc es disposa de dades directament relacionades amb la situació socio- econòmica, tot i que en el cas de l'alumnat s'ha pogut abordar aquesta diversitat a través de l'informe *Via Universitària: accés, condicions d'aprenentatge expectatives i retorns dels estudis universitaris (2023-25)* publicat per la Xarxa Vives a l'abril del 2025 i, de manera indirecta pressuposant una relació entre aquesta variable i les tipologies de liquidació de la matrícula.

Tampoc es disposa de les dades relatives a les consultes, accions i tractament relatiu a l'atenció a la diversitat que s'hagin adreçat al SACU o a la UI que s'hagin desenvolupat amb anterioritat a la redacció d'aquest Pla, a excepció de la diversitat funcional, sobre la que es realitzen anualment informes de seguiment. Aquestes dades permetrien visibilitzar l'existència de possibles discriminacions i/o manca d'atenció o sensibilitat envers les diferents formes de diversitat existents a la UPF, relatives a àrees, temes o col·lectius a partir de les quals poder desplegar accions de prevenció i tractament específics.

Per a l'anàlisi de les polítiques i pràctiques existents, s'han emprat les dades contingudes a la web de la UPF i altres facilitades pel servei de Dades i per la Unitat d'Igualtat i Diversitat. En canvi, per a l'anàlisi del que s'ha anomenat "Clima i cultura institucional" s'han desplegat tota una sèrie de metodologies qualitatives com dues enquestes (a l'alumnat i al PDI i PTGAS) que han tingut una participació molt baixa), 8 entrevistes en profunditat i dos grups de participació (un amb l'alumnat i el segon amb el PDI i el PTGAS) que han servit per complementar l'anàlisi de les fonts d'informació i obrir un espai per a copsar les percepcions, experiències i necessitats de la comunitat universitària relatives a la diversitat i a la no discriminació en els àmbits esmentats anteriorment. Respecte els àmbits dels Recursos i

suports disponibles i Participació i representació s'han resseguit les webs facilitades per la UID i el SACU (anàlisi del contingut).

Aquesta diagnosi ha permès també identificar dues àrees de treball que no s'han analitzat ni desenvolupat també per manca de dades i perquè depassa de llarg l'objectiu i ambició d'aquest primer Pla però que constitueixen dos àmbits sobre els que possiblement caldria aprofundir en els propers anys. En primer lloc, l'anàlisi de la relació entre els resultats acadèmics i el benestar emocional: aquesta relació esdevé essencial per comprendre si la UPF garanteix una experiència d'aprenentatge equitativa per a tot l'alumnat i proporciona un entorn laboral adequat per al personal docent i administratiu. En segon lloc, el currículum ocult que fa referència al conjunt de pràctiques, dinàmiques i relacions que influeixen en la manera en que el coneixement es produeix, es transmet i es legitima, afectant tant el professorat com l'estudiantat.

2. Composició demogràfica

L'objectiu d'aquest àmbit és analitzar la composició demogràfica de la població de la comunitat universitària de la UPF. Cal esmentar que l'accés a la universitat està estrictament regulat per la normativa d'accés a les universitats públiques catalanes i que ni la UPF ni cap altra universitat pública poden incidir en la diversitat de la composició del seu alumnat.

Malgrat aquesta limitació, la UPF juntament amb la resta d'universitats catalanes, aplegades al voltant de les comissions de Compromís Social del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) han establert unes reserves de plaça a la universitat per al col·lectiu Roma, per les persones amb discapacitats I, en l'actualitat, s'està estudiant la incorporació d'alumnat amb necessitats educatives especials per raons socioeconòmiques o socioculturals (NESE B) i per raons d'origen (NESE C).

Com ja s'ha comentat a la introducció, només es disposa de les dades segmentades per sexe que s'han combinat en aquest apartat amb l'accés a la universitat, els tipus d'estudi, el professorat, la nacionalitat, la discapacitat i la classe socioeconòmica (aproximació basada en la hipòtesi de la relació entre classe socioeconòmica i tipologia de liquidació de la matrícula). No es disposa de dades relatives a les altres formes més convencionals en les que es desglossa la diversitat.

2.1. Composició demogràfica de la població per sexe

El curs 2022-2023 la població d'estudiants de la Universitat Pompeu Fabra va estar formada per 13.020 persones, 7976 dones i 5044 homes, i això suposa una presència de dones del 61%.

2.2. Composició demogràfica per tipus d'accés a la universitat i sexe

Les PAU o vies assimilades són la via d'accés majoritària tant per a dones com per a homes, amb un 61% i un 56% respectivament. Tot i que la diferència no és gaire gran, sí que es pot interpretar com una **lleugera tendència de les dones a seguir itineraris**

acadèmics més directes cap a la universitat, mentre que els homes accedeixen en major proporció mitjançant cicles formatius (20% dels homes davant del 16% de les dones).

La resta de vies d'accés mostren percentatges molt baixos i similars entre dones i homes, sense diferències rellevants. Cal destacar que la categoria "No consta" representa només un 1%, la qual cosa indica un registre força complet.

A l'annex 1, es troba el detall de les diferents vies d'accés a la UPF desglossades per sexe.

2.3. Composició demogràfica per tipus d'estudi i sexe

Cal tenir en compte que els estudis de grau, màster i doctorat no són cohorts comparables, ja que no hi ha una continuïtat directa entre els tres nivells. L'alumnat de grau no accedeix necessàriament als màsters de la mateixa universitat i el doctorat atrau perfils amb trajectòries molt diverses. Això fa que les dades de distribució per sexe entre nivells no puguin interpretar-se com una evolució lineal del mateix col·lectiu.

Tot i així, la comparativa permet observar una pauta generalitzada també present en altres contextos: **la presència femenina tendeix a ser majoritària en els primers nivells formatius (grau i màster), i disminueix a mesura que s'avança cap a nivells més alts com el doctorat.**

Tipus estudi	Dona	Home	Total general
1. Grau	79%	77%	78%
2. Màster	12%	11%	12%
3. Doctorat	8%	12%	10%
Total general	100%	100%	100%

Tipus estudi	Dona	Home	Total general
Grau	6.322 (62%)	3.874 (38%)	10.196 (100%)
Màster	996 (65%)	541 (35%)	1.537 (100%)
Doctorat	658 (51%)	629 (49%)	1.287 (100%)
Total general	7.976 (61%)	5.044 (39%)	13.020 (100%)

El gràfic que se'n deriva a partir de les dades mostra clarament l'efecte tisora, un fenomen recurrent en l'àmbit acadèmic i professional en què la presència de dones és majoritària en els primers nivells de formació, però disminueix progressivament en els nivells superiors, mentre que la presència d'homes segueix la tendència oposada (veure "Datos y cifras del sistema universitario español" del Ministeri d'Universitats).

Pel que fa al **PDI**, les dones representen el 45 % del professorat associat, però només el 3ti % del professorat agregat i el 34 % del professorat titular. En les càtedres, la bretxa s'amplia encara més: només el 27 % del professorat catedràtic contractat i el 36 % del catedràtic d'universitat són dones.

Aquest patró reflecteix com la igualtat en els nivells d'accés a la formació no es tradueix en igualtat d'oportunitats de consolidació i promoció acadèmica. A mesura que augmenta l'estabilitat, el prestigi i la capacitat de decisió dins del sistema universitari, la presència femenina es redueix.

Aquest fenomen posa de manifest l'existència de barreres estructurals i desigualtats persistents que afecten el desenvolupament de la carrera acadèmica de les dones que s'han abordat de manera sistemàtica en el Pla d'Igualtat aprovat el 8 d'abril de 2025.

2.4 Composició demogràfica per nacionalitat i sexe

2.4.1. Composició de l'alumnat per nacionalitat i sexe

Per nacionalitat, el **91% de l'alumnat té nacionalitat de països d'Europa occidental**, sense diferències significatives entre dones i homes. Aquest grup correspon a un total d'11.913 persones. En segon lloc, destaquen Amèrica Llatina i Sud-est Asiàtic (inclosa la

Xina).

Agrupacions nacionalitat/regions	Dona	Home	Total
Europa occidental	7.317 (92%)	4.596 (91%)	11.913
Europa oriental	167 (2%)	97 (2%)	264
Àfrica Subsahariana	10 (0%)	11 (0%)	21
Amèrica del Nord	41 (1%)	37 (1%)	78
Amèrica Llatina i el Carib	177 (2%)	161 (3%)	338
Oceania	1 (0%)	4 (0%)	5
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	32 (0%)	32 (1%)	64
Sud-est Asiàtic	231 (3%)	106 (2%)	337
Total general	7.976 (100%)	5.044 (100%)	13.020 (100%)

Agrupacions nacionalitat/ regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	61%	39%	100%
Europa Oriental	63%	37%	100%
Àfrica Subsahariana	48%	52%	100%
Amèrica del Nord	53%	47%	100%
Amèrica Llatina i el Carib	52%	48%	100%
Oceania	20%	80%	100%
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	50%	50%	100%
Sud-est Asiàtic	69%	31%	100%
Total general	61%	39%	100%

Les dades disponibles permeten també identificar el grau de diversitat internacional de l'alumnat a cada nivell formatiu en relació al sexe (annex 2); el grau de diversitat internacional del PTGAS i del PDI en relació al sexe també i el grau de diversitat per centre i col·lectiu en relació al sexe.

Als **Estudis de grau** la composició de l'alumnat és altament homogènia (97% provenen d'Europa Occidental) i no s'observen diferències significatives entre dones i homes. (veure annex 2).

Als **Estudis de Màster** el 78% de l'alumnat és d'Europa Occidental i la diversitat geogràfica és més notable que als estudis de grau. Des d'una perspectiva de gènere, el conjunt del màster presenta una **majoria de dones** (65%). Tanmateix, si s'analitza només l'alumnat amb

nacionalitats de fora d'Europa Occidental, hi ha una proporció més elevada d'homes (veure annex 3).

Finalment, als **Estudis de Doctorat** el 63 % de l'alumnat té nacionalitat d'Europa Occidental, fet que evidencia una major diversitat d'orígens respecte als estudis de grau i màster. Pel que fa al gènere, la distribució global és pràcticament equilibrada (51% dones i 49% homes). Tanmateix, aquesta proporció varia segons la regió d'origen: mentre que la distribució a Europa Occidental és equitativa entre homes i dones, predominen les dones en regions com el Sud-est Asiàtic (69% dones) o Europa Oriental; en canvi, respecte regions com Amèrica Llatina i el Carib és més elevada la la presència d'homes (58%) (veure detalls a l'annex 4).

2.4.2. Composició del PDI i del PTGAS per nacionalitat i sexe

Pel que fa el PDI el 89% té nacionalitat d'Europa Occidental i hi ha un nivell moderat de diversitat internacional. El PTGAS en canvi, el 94,6% té nacionalitat d'Europa Occidental (a l'annex 5 es pot resseguir el detall d'aquesta composició i a l'annex 6 les dades relatives a la diversitat internacional per centre i col·lectiu).

2.5. Composició demogràfica per Facultats, Centres i Programes en relació al sexe

L'anàlisi de la distribució per centres mostra un sistema universitari amb una clara presència femenina global (61 % dones i 39 % homes), tot i que amb variacions importants entre centres.

Aquesta desigual distribució evidencia la persistència de patrons de segregació horitzontal per àmbits de coneixement.

- Facultat de Traducció i Ciències del Llenguatge (82 % dones).
- Facultat de Medicina i Ciències de la Vida (78 %).
- Facultat de Comunicació (74 %).
- Facultat d'Humanitats (72 %).
- Centre Màster de Professorat de Secundària (72 %).

A l'extrem oposat, els centres amb major presència masculina són:

- Centre Màsters del Departament d'Economia i Empresa (79 % homes).
- Programa de Doctorat en Economia, Finances i Empresa (69 %).
- Programa de Doctorat en Dret (65 %).

- Centre Màsters del Departament de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions i Escola d'Enginyeria (64 %).

Tot i que en termes globals el conjunt de l'estudiantat presenta una composició feminitzada (61 % dones i 39 % homes), cal destacar que alguns centres mantenen una distribució equilibrada entre dones i homes, amb proporcions que se situen dins la franja considerada paritària (entre el 40 % i el 60 %). Concretament, s'identifiquen nou centres amb distribució equilibrada:

- Facultat d'Economia i Empresa.
- Facultat de Ciències Polítiques i Socials.
- Facultat de Dret i Facultat d'Economia i Empresa.
- Programa de Doctorat en Biomedicina.
- Programa de Doctorat en Comunicació.
- Programa de Doctorat en Humanitats.
- Programa de Doctorat en Ciències Polítiques i Socials.
- Programa de Doctorat en Història.
- Centre Màsters d'Història del Departament d'Humanitats.

Pel que fa al pes relatiu dels centres en el conjunt de l'alumnat, destaquen quatre facultats que concentren aproximadament la meitat del total:

- Facultat de Dret (17 %)
- Facultat d'Economia i Empresa (17 %)
- Facultat de Comunicació (8 %)
- Escola d'Enginyeria (8 %)

2.6. Composició demogràfica per classe socioeconòmica

En aquest àmbit i davant la manca de dades que permetin identificar la composició de l'alumnat de la UPF en relació a la diversitat socioeconòmica, s'ha realitzat una primera aproximació a partir de dels resultats de l'enquesta [Via Universitària 2023-2025](#) que es van publicar el passat mes d'abril.

En el seu resum executiu aquest informe identifica algunes dificultats que afecten directament la vida universitària i la trajectòria dels estudiants, moltes de les quals estan lligades a la situació

econòmica dels estudiants.

- Dificultats econòmiques: l'enquesta confirma que les dificultats econòmiques són un factor important que condiona la vida universitària. Aquestes dificultats es manifesten en la necessitat de treballar per costejar-se els estudis, la qual cosa sovint repercuteix en el rendiment acadèmic i la disponibilitat de temps per a les activitats universitàries. També es reflecteix en la dificultat per accedir a recursos o activitats complementàries que poden enriquir la seva formació.
- Conciliació estudis-feina: la necessitat de treballar per finançar els estudis és una realitat per a molts estudiants. Això genera un repte significatiu en la conciliació de la vida acadèmica i laboral, limitant el temps dedicat a l'estudi, la participació en activitats universitàries i, en alguns casos, allargant la durada dels estudis.
- Accés a recursos i oportunitats: les dades suggereixen que hi ha una bretxa en l'accés a determinats recursos i oportunitats (com activitats culturals, de recerca o de mobilitat) per part d'estudiants amb menys recursos econòmics. Això pot generar un sentiment de desigualtat i afectar la seva experiència universitària integral.
- Benestar emocional: l'estrès, l'ansietat i altres problemes de benestar emocional són presents entre els estudiants, i les dificultats econòmiques poden ser un factor que els agreugi, generant una càrrega addicional que pot afectar el seu rendiment acadèmic.

En el cas concret de la UPF es detecten unes particularitats específiques:

- La UPF presenta un perfil acadèmic amb una notable presència d'estudiants procedents de classes socials socioeconòmicament elevades en determinats estudis, com ara Medicina, Comunicació, Economia i Enginyeries TIC. En contraposició, la representació d'estudiants de classes socials amb menys recursos és minoritària en la majoria dels estudis, amb l'excepció principal dels graus de Llengües.
- En gairebé la totalitat dels graus impartits a la UPF, s'observa que **ambdós progenitors dels estudiants posseeixen titulació universitària**.
- Una proporció significativa dels Graus de la UPF, especialment a tercer i quart curs, requereix una **dedicació en horari de matí i tarda**, o una dedicació en franges al llarg del dia. Aquesta exigència horària entra en conflicte amb la realitat del sistema universitari català en la que **la meitat de l'estudiantat es veu en la necessitat de compaginar la formació amb una activitat laboral per finançar els seus estudis o el seu cost de vida**.
- Addicionalment, **les notes de tall d'accés a la UPF són notablement elevades**. Més de la meitat dels seus graus superen l'11,5, una xifra superior a la dels seus competidors directes. Les dades disponibles indiquen que els estudiants

de centres educatius concertats i privats presenten, estadísticament, notes d'accés més altes.

- Malgrat que la majoria dels graus de la UPF acullen un major nombre d'estudiants procedents de centres públics que de privats/concertats, es constata que en sis titulacions (Medicina, International Business Economics, el doble grau de Dret + Economia o ADE, Administració i Direcció d'Empreses i Dret) més del 60% dels estudiants no provenen del sistema públic. Cal destacar que la majoria d'aquests graus registren un elevat volum de matrícula i representen el 36,2% dels nous estudiants matriculats el curs 2024-2025.
- Tota aquesta realitat es tradueix en una baixa presència d'estudiants de nou ingrés durant el curs 2024-2025 (un total de 93) procedents de centres d'alta complexitat. Malgrat la seva presència en gairebé tots els graus, a excepció d'Enginyeria Biomèdica, cap d'aquests estudiants participa en un doble grau.

A l'annex 7 es mostren dues aproximacions complementàries a la composició demogràfica per classe socioeconòmica i sexe que són les tipologies de liquidació de la matrícula (segregades també per sexe) i les beques atorgades a l'alumnat; ambdues aproximacions han de permetre aprofundir en els propers anys en el coneixement entorn la diversitat socioeconòmica de l'alumnat UPF.

2.7. Composició demogràfica de la diversitat funcional i discapacitat per sexe

Pel que fa a l'**alumnat** (dades relatives a l'any 2023), segons les dades disponibles, s'identifiquen 148 dones i 124 homes amb discapacitat, fet que suposa el 54,4% dones i 45,6% homes.

2.8 Distribució de la discapacitat per col·lectius: PDI i PTGAS.

En el col·lectiu de **PDI**, les dades mostren una presència molt reduïda de persones amb discapacitat reconeguda. Només el 0,2 % del total declara tenir una discapacitat d'entre el 33 % i el 64 %, i el 0,1 % una discapacitat superior al 65 %. Des d'una perspectiva de gènere, es detecta una presència proporcionalment més alta de dones amb discapacitat reconeguda en el tram del 33 % al 64 % (0,5 % de les dones enfront del 0,1 % dels homes). En canvi, en el tram superior al 65 %, la presència és igual (0,1 % en ambdós casos). El 99,6 % del col·lectiu no consta com a persona amb discapacitat o no ha declarat tenir-ne.

PDI Discapacitat			
	Dona	Home	Total

Entre 33% i 64%	5 (0,5%)	1 (0,1%)	6 (0,2%)
Major del 65%	1 (0,1%)	2 (0,1%)	3 (0,1%)
Sense discapacitat reconeguda / No consta informació	1026 (99,4%)	1421 (99,8%)	2447 (99,6%)
Total general	1032 (100%)	1424 (100%)	2456 (100%)

En el col·lectiu **PTGAS**, la presència de persones amb discapacitat reconeguda és lleugerament superior a la del PDI, amb un 2,3 % del total que declara una discapacitat d'entre el 33 % i el 64 %. Dins aquest grup, destaca la major proporció de dones (2,8 %) respecte dels homes (1,6 %). Una dona declara necessitar ajuda de tercers. Pel que fa al grau superior al 65 %, s'han registrat només dos homes (0,5 %). En conjunt, el 97,4 % del col·lectiu no consta com a persona amb discapacitat o no ha declarat tenir-ne.

PTGAS Discapacitat			
	Dona	Home	Total general
Entre 33% i 64%	18 (2,8%)	6 (1,6%)	24 (2,3%)
Entre 33% i 64%, amb ajuda de tercers	1 (0,2%)	0 (0%)	1 (0,1%)
Major del 65%	0 (0%)	2 (0'5%)	2 (0'2%)
Sense discapacitat reconeguda / No consta informació	625 (97,0%)	371 (97,9%)	996 (97,4%)
Total general	644 (100%)	379 (100%)	1023 (100%)

En general pel que fa a la variable discapacitat a la plantilla, les dades mostren una baixa presència declarada de persones amb discapacitat, especialment en el col·lectiu de PDI. En canvi, el col·lectiu PTGAS presenta una proporció lleugerament superior, especialment entre les dones. Aquesta diferència podria estar relacionada amb diversos factors, com ara la naturalesa de les funcions, la visibilitat o el reconeixement formal de la discapacitat, o fins i tot la predisposició a declarar-la. La major proporció de dones amb discapacitat en ambdós col·lectius pot indicar una combinació de factors socials i laborals que caldria explorar més a fons.

Resulta significatiu observar que, mentre les dones amb discapacitat estan infrarepresentades entre l'alumnat, en relació amb la seva presència global a la UPF, en el cas de la plantilla, són proporcionalment més les dones que declaren tenir una discapacitat. Aquesta diferència podria respondre a diversos factors: des de qüestions generacionals, canvis en la percepció o declaració de la discapacitat al llarg del temps, fins a possibles barreres d'accés o persistència per part de les dones amb discapacitat en el sistema educatiu superior.

3. Polítiques i pràctiques existents

Les polítiques de diversitat són un element clau per garantir un entorn acadèmic i social just, equitatiu i enriquidor. A la Universitat Pompeu Fabra (UPF) com a la resta d'institucions públiques, la pluralitat d'identitats, experiències i trajectòries de vida dels seus estudiants, personal docent i investigador (PDI) i personal tècnic de gestió, administració i serveis (PTGAS) requereix polítiques i accions institucionals que assegurin la igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat en totes les seves dimensions.

Aquest àmbit analitza les polítiques i pràctiques institucionals de la UPF relacionades amb el respecte a la diversitat i la no discriminació així com les pràctiques relatives a la igualtat substantiva. Per fer-ho, es revisaran les normatives vigents, els mecanismes d'accés i suport acadèmic, les accions de sensibilització i formació i la presència d'indicadors d'avaluació sobre l'eficàcia d'aquestes mesures.

3.1 Normes de Convivència de la UPF

Les **Normes de Convivència** de la UPF aprovades el 14 de desembre de 2022, estableixen un marc general per garantir el respecte, la inclusió i la no discriminació dins la comunitat universitària. Aquesta normativa promou el respecte a la diversitat i la tolerància, la igualtat, la inclusió i l'adopció de mesures d'acció positiva a favor dels col·lectius vulnerables; la llibertat d'expressió, el dret de reunió i associació, la llibertat d'ensenyament i la llibertat de càtedra; l'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals; l'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament per raó d'origen nacional, pertinença a grup ètnic, discapacitat, edat, estat de salut, classe social, religió o conviccions, llengua, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La normativa és per tant un marc general d'actuació per al respecte a les diferents formes de diversitat i de no discriminació. La norma crea també la Comissió de Convivència que té les funcions de canalitzar les iniciatives que es plantegin per millorar la convivència a la universitat, promoure mecanismes de mediació per donar resposta als conflictes que puguin sorgir i tramitar procediments de mediació com alternatives a procediments sancionadors quan resulti procedent. Aquesta Comissió ha de presentar quan convingui un informe anual al claustre sobre les seves actuacions.

A més a més, la UPF disposa de serveis específics d'orientació per a estudiants internacionals que inclouen l'acompanyament en tràmits administratius, sessions d'orientació i activitats d'acollida que tenen per objectiu facilitar l'adaptació tant acadèmica com social dels estudiants procedents d'altres països.

3.2. Accessibilitat i suport a la diversitat funcional

La diversitat d'habilitats i discapacitats fa referència a la presència de persones amb diversitat funcional dins de la comunitat universitària. Inclou col·lectius amb dèficit visual, dèficit auditiu,

discapacitat física motora o orgàniques, trastorns de l'aprenentatge, trastorns del desenvolupament, trastorns psicosocials (salut mental), així com altres necessitats que requereixen adaptacions específiques.

Aquesta diversitat requereix una atenció específica a través d'adaptacions en tres dimensions principals:

- **Adaptacions físiques:** rampes, ascensors, mobiliari adaptat, accessos adaptats, entre altres.
- **Accessibilitat digital:** adequació de les plataformes virtuals segons criteris d'accessibilitat (WCAG 2.1), subtitulació, ús de tecnologies accessibles, etc.
- **Adaptacions acadèmiques:** ajustos curriculars, metodologies específiques, flexibilització en avaluacions i exàmens, acompanyament de tutors especialitzats.

L'anàlisi té per objectiu valorar la situació actual a la UPF respecte a les infraestructures, recursos i pràctiques educatives, a fi d'identificar si són accessibles i inclusius per al conjunt de la comunitat universitària i si atenen adequadament les necessitats específiques del col·lectiu de persones amb diversitat funcional. Aquesta anàlisi també vol identificar àrees de millora per garantir una participació plena i equitativa d'aquest col·lectiu.

3.2.1. Pla d'Inclusió 2017-2021

El **Servei de Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris (SACU)** és l'òrgan responsable de facilitar el suport a l'alumnat amb diversitat funcional a través de l'àmbit d'Inclusió de la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Aquest servei té com a objectiu garantir la igualtat d'oportunitats, fomentant l'autonomia i la plena participació en la vida acadèmica i social de totes les persones estudiants amb discapacitat o necessitats educatives específiques.

Entre les funcions principals de l'àmbit d'Inclusió es troben la gestió i implementació d'adaptacions acadèmiques individuals, que poden incloure, entre altres, l'adaptació del temps en exàmens, materials educatius accessibles i suport en l'aprenentatge a través de tecnologies específiques.

El **Pla d'Inclusió 2017-2021** ha estat un dels eixos principals de la política institucional en matèria d'igualtat i inclusió durant aquest període. Aquest document va establir objectius generals i estratègies per garantir la igualtat d'oportunitats en diversos àmbits de la vida universitària, amb especial atenció a la diversitat funcional, la diversitat socioeconòmica i la igualtat de gènere.

El pla estableix diverses mesures d'accessibilitat per a garantir la inclusió de persones amb diversitat funcional a la UPF (com la possibilitat d'exàmens adaptats i l'ús de tecnologies de suport); la proposta de millores en l'accessibilitat física dels edificis universitaris i als serveis digitals de la universitat i el foment de programes de beques i ajuts per a estudiants amb dificultats socioeconòmiques, facilitant així l'accés i la permanència a la universitat.

La UPF ha elaborat una **Guia d'atenció a l'estudiant amb necessitats educatives especials** específica dins el Programa **UPF Inclusió** que recull informació general sobre les adaptacions possibles i els recursos disponibles per a l'alumnat amb diversitat funcional.

Punts de millora: És important remarcar per una banda que aquest pla no ha inclòs mecanismes per al seguiment de casos individuals; manca una definició precisa dels procediments per sol·licitar adaptacions acadèmiques, que indiqui de manera clara el circuit administratiu, els terminis de resolució, els criteris d'avaluació i el seguiment periòdic per garantir-ne la implementació efectiva. Es recomana per tant l'elaboració d'un **Protocol específic** que inclogui aquestes qüestions així com assegurar una **àmplia difusió** entre la comunitat universitària per millorar el coneixement sobre aquests recursos i facilitar-ne l'accés efectiu. A més a més, veient l'annex 9, s'observa una tendència a l'alça del nombre de casos i estancament del personal, per tant, es proposa un reforç dels recursos d'UPF Inclusió.

Cal afegir que el Pla d'Inclusió no ha estat renovat després del 2021 i que caldria per tant, definir un **marc d'inclusió actualitzat i amb objectius mesurables**.

3.2.2. Normativa d'Adaptació Docent per a Estudiants que poden requerir un Tractament Específic

La **Normativa d'Adaptació Docent** estableix formalment el marc regulador per garantir que els estudiants amb necessitats específiques, com dèficit visual, dèficit sensorial, discapacitat física motora o orgànica, trastorns de l'aprenentatge i del neurodesenvolupament, trastorns psicosocials (i altres associats a la salut mental), puguin sol·licitar ajustaments en la seva activitat acadèmica. Aquesta normativa defineix el procediment per sol·licitar adaptacions com ara l'ampliació del temps d'exàmens o l'accés a materials educatius en formats accessibles.

3.2.3. Accessibilitat digital

La Universitat Pompeu Fabra ha adoptat un compromís explícit amb els estàndards internacionals d'accessibilitat digital, concretament amb les **directrius WCAG 2.1**, segons recull el seu lloc web oficial. En aquest sentit, la universitat treballa activament per adaptar la totalitat de les seves plataformes digitals (web, Moodle, Sigma, entre d'altres), seguint les recomanacions establertes pel World Wide Web Consortium (W3C; RD 1112/2018 de 7 de setembre sobre l'accés).

Aquest compromís té com a finalitat eliminar les barreres d'accés a la informació i facilitar la comunicació per a totes les persones, independentment de les seves capacitats. En concret, la UPF assumeix el **compromís de complir amb el nivell 'Doble-A' (AA)**, d'acord amb la legislació vigent aplicable a les administracions públiques, tant en l'àmbit europeu com estatal.

Per tal de fer-ne un seguiment, la UPF ha adquirit anualment la **licència programa Blackboard Ally** que té per objectiu oferir els recursos docents en formats alternatius (braille, electrònic, epub, format àudio...). L'adquisició del programa està cofinançat a través d'ajuts Unidiscat (AGAUR) del Departament de Recerca i Universitats.

3.3. Igualtat Substantiva i Polítiques d'Igualtat de Gènere

La igualtat substantiva fa referència a la plena equitat de condicions entre dones i homes dins la comunitat universitària, incloent-hi alumnat, el PDI i el PTGAS. Aquesta anàlisi no només examina l'existència de normatives d'**igualtat formal**, sinó que també revisa si la UPF ha implementat **accions proactives per corregir desigualtats estructurals en la contractació, promoció i accés a recursos dins la institució**. Aquest apartat inclou una revisió de les polítiques i programes existents que afecten la **igualtat substantiva**.

3.3.1. Polítiques de prevenció de la discriminació de gènere

Les **Normes de Convivència** de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) inclouen referències explícites sobre la necessitat de prevenir i evitar situacions de discriminació per raó de gènere dins la comunitat universitària.

L'aprovació del **Pla d'Igualtat** a l'abril de 2025, fruit d'una extensa diagnosi treballada amb els sindicats de la UPF i la representació institucional, ha desplegat tota una sèrie d'accions relatives a aquests mecanismes en els àmbits de la formació, la informació, la comunicació, la participació i l'acompanyament, la paritat i l'equilibri, el seguiment de les accions i la revisió de procediments.

3.3.2. Diversitat Afectivo-Sexual i d'identitat i expressió de Gènere

La diversitat afectivo-sexual i d'identitat i expressió de gènere engloba la pluralitat d'orientacions sexuals i identitats de gènere presents dins la comunitat universitària. Aquest àmbit inclou tant persones amb diferents orientacions sexuals (heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat, pansexualitat, asexualitat, entre altres) com persones amb diverses identitats i expressions de gènere (homes, dones, persones transgènere, no binàries o de gènere fluid, entre altres).

Per garantir un entorn acadèmic inclusiu, és essencial que la Universitat Pompeu Fabra (UPF) estableixi polítiques i pràctiques que assegurin el respecte, la protecció i el suport a totes les persones, independentment de la seva identitat i expressió de gènere o orientació

sexual.

L'objectiu de l'anàlisi és avaluar si les polítiques de la UPF cobreixen les necessitats de les persones amb diversitat de gènere, així com identificar si les polítiques i protocols de la UPF asseguren un entorn lliure de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.

3.3.3. Protocol per Prevenir i Solucionar Conflictes en Matèria de Violència Masclista, Homofòbia, Bifòbia i Transfòbia

La UPF compta amb un protocol específic per abordar situacions de discriminació i assetjament per motius d'orientació sexual i identitat de gènere. Aquest protocol estableix criteris per prevenir i gestionar casos de LGBTI-fòbia, així com mecanismes per acompanyar i protegir les víctimes d'aquestes situacions dins la comunitat universitària.

El protocol inclou mecanismes per denunciar situacions d'assetjament o discriminació; defineix les accions de resposta i les mesures de protecció a les víctimes; també preveu la intervenció de professionals especialitzats en diversitat sexual i de gènere.

3.3.4. Procediment de Canvi de Nom per a Persones Transsexuals, Transgènere i Intersexuals

Des del 2017, la UPF permet al seu alumnat, personal docent i investigador (PDI) i personal tècnic d'administració i serveis (PTGAS) modificar el nom en els documents interns sense necessitat d'un canvi legal oficial. Aquesta acció s'aplica a la documentació interna de la UPF (les llistes d'assistència, carnet UPF, correus electrònics, aplicacions i altres documents interns).

3.3.5 Xarxes i Aliances Universitàries en l'Àmbit de la Igualtat Substantiva i de Gènere

La UPF participa activament en diverses xarxes i iniciatives d'àmbit estatal i internacional que promouen la igualtat de gènere i la diversitat en l'educació superior. Aquestes aliances faciliten la transferència de coneixement i l'aplicació de bones pràctiques en l'àmbit de la igualtat substantiva.

- **Red de Universidades por la Diversidad (RUD):** Xarxa d'universitats espanyoles compromeses amb la promoció de la diversitat i la inclusió en l'àmbit acadèmic.

- **Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU):** Xarxa estatal que representa col·lectivament les Unitats d'Igualtat de les universitats espanyoles per garantir polítiques d'igualtat de gènere.
- **CRUE:** En l'actualitat, la Rectora de la UPF és la **Delegada de Polítiques d'Igualtat de Gènere** de la CRUE i la Vicerectora de Compromís Social lidera el grup de treball de polítiques de prevenció i tractament de les violències masclistes que darrerament ha aprovat en el Ple de la CRUE un document de Recomanacions entorn la prevenció i l'actuació de l'assetjament a les universitats.
- **Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC):** Espai de col·laboració entre universitats catalanes per promoure la presència i participació de les dones en la ciència i la tecnologia.
- **EUTOPIA Alliance:** Aliança de 10 universitats europees amb un enfocament en la innovació educativa i la igualtat de gènere. Tenen un grup de treball que treballa en l'àmbit de diversitat i inclusió en el que participa activament la VR de Compromís Social i Sostenibilitat, així com personal tècnic de la UID.
- **The Guild:** Aliança d'universitats europees en la que participa la UPF a través de la VR de Compromís Social i Sostenibilitat, la directora de la UID i personal tècnic de la UID al voltant de les polítiques d'igualtat, equitat i inclusió a les universitats que en són membres.
- **Xarxa SAI (Servei d'Atenció i Inclusió)** de la UPF: La UPF és punt SAI per als membres de la comunitat universitària, oferint serveis de suport al col·lectiu LGBTIQ+.

3.3.6. Formació i Bones Pràctiques en Igualtat de Gènere a la UPF

Un mecanisme fonamental per assolir la igualtat substantiva dins la UPF és la **formació contínua** en igualtat de gènere, diversitat i inclusió adreçada al personal docent i investigador (PDI) i al personal tècnic, de gestió i administració (PTGAS). Aquestes accions formatives tenen com a objectiu dotar al personal universitari d'eines pràctiques per aplicar de manera efectiva una perspectiva de gènere en la seva activitat quotidiana.

3.3.7. Projectes i Accions Estratègiques en Igualtat Substantiva

A més de la formació i la participació en xarxes universitàries, la UPF desenvolupa **accions estratègiques** per millorar la igualtat substantiva i la inclusió dins la comunitat universitària.

- Resolució de creació de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, aprovada el 15 de febrer de 2024, l'Àrea de Projectes Transversals i Comunitat Universitària ha creat una

Unitat d'Igualtat i Diversitat per coordinar i implementar polítiques d'inclusió a la UPF.

- Elaboració dels Plans d'Igualtat

- [Primer Pla d'Igualtat Isabel de Villena 2008-2010](#)
- [Segon Pla d'Igualtat Isabel de Villena 2018-2022](#)
- [Tercer Pla d'Igualtat de la UPF 2025-2029](#) (abril 2025), el primer Pla signat amb l'acord dels sindicats de la UPF.

3.4. Iniciatives de Sensibilització i Suport: UPF Solidària i Ajuts de Compromís Social programes d'inclusió

La UPF col·labora en projectes vinculats a la immigració i el refugi a través d'**UPF Solidària**,

impulsant accions de sensibilització i activitats en col·laboració amb organitzacions externes.

La UPF a través del SACU gestiona els **Ajuts de Compromís Social** que entre altres objectius promouen la participació de la comunitat universitària en projectes de col·laboració amb el tercer sector, el desenvolupament a països de sud global i amb entitats del tercer sector de la societat catalana.

A través de l'ACUP (Associació Catalana d'Universitats Públiques) la UPF participa en el **Programa de Desenvolupament Institucional i de Formació en Gestió Universitària (DIGU)**, que té com a objectiu principal contribuir a reforçar les capacitats institucionals de les universitats africanes. Mitjançant activitats de formació, desenvolupament professional, estades i mobilitat de directius i gestors universitaris, així com la creació de xarxes de coneixement, el programa pretén fomentar l'intercanvi d'experiències i l'anàlisi de bones pràctiques que contribueixen a enriquir l'entorn acadèmic i social de la universitat, fomentant una perspectiva intercultural i la inclusió de diverses identitats culturals dins de la comunitat universitària.

3.5. Polítiques per a l'equitat i la inclusió

La diversitat socioeconòmica es manifesta a través de les diferències d'ingressos, condicions de vida i antecedents familiars dins la comunitat universitària. Les barreres socioeconòmiques poden afectar l'accés a l'educació superior, la participació en activitats extraacadèmiques, i la permanència a la universitat.

L'existència de barreres econòmiques pot dificultar que certs col·lectius accedeixin a la

universitat en igualtat de condicions. Això inclou no només la matrícula i el cost dels materials acadèmics, sinó també altres despeses associades, com el transport, l'allotjament i la participació en activitats complementàries com intercanvis internacionals o iniciatives d'investigació.

L'objectiu de l'anàlisi és avaluar l'eficàcia de les polítiques de promoció, beques, ajudes i suports financers de la UPF per cobrir les necessitats dels estudiants amb condicions econòmiques desfavorides. Així mateix, identificar si existeixen barreres socioeconòmiques que limiten la participació plena dels col·lectius amb menys recursos i proposar millores en les polítiques institucionals.

3.4.1. Beques i Ajudes Financeres

La UPF ofereix diverses mesures de suport econòmic per garantir l'accés a l'educació superior a estudiants amb menys recursos. Aquestes mesures inclouen beques, ajudes econòmiques i la possibilitat d'adaptació de la càrrega acadèmica per motius econòmics.

Per tal de fomentar l'estudi i l'equitat, el sistema universitari disposa de diverses modalitats de beques, algunes vinculades al rendiment acadèmic i d'altres exclusivament a la renda o a criteris socioeconòmics. No obstant això, el **percentatge d'estudiants de la UPF que gaudeixen de beques és inferior al d'altres universitats públiques de Barcelona**. En resposta a aquesta situació, la UPF ha implementat **programes d'ajuda propis**, com les **Beques Salari** o els **Ajuts a l'Estudi**, i ha establert col·laboracions amb entitats externes, com les **Beques Santander Excel·lència 360 graus** o les **Beques Santander Ajut Econòmic**.

Paral·lelament, la UPF ha impulsat o s'ha integrat en diversos programes de suport a l'estudiant amb l'objectiu de promoure l'equitat. Entre aquests, cal esmentar el **programa Prometeus**, que ofereix suport social, acadèmic i econòmic a joves en situació socioeconòmica desfavorida durant la transició de l'ensenyament secundari a la universitat i al llarg de la seva trajectòria universitària. També destaca el programa **Unimentor**, que contribueix a la inclusió i el desenvolupament acadèmic, personal i social d'estudiants en situació de vulnerabilitat mitjançant l'acompanyament d'un estudiant-mentor. A més, la Universitat compta amb projectes de suport a la totalitat de l'alumnat, com el programa de **Tutors de les Facultats**, el **Servei d'Assessorament Psicològic** i el **Servei Bitàcola**, així com l'ajut del **Fons Refugi**, destinat a estudiants de la UPF en situació de necessitat de refugi.

Tanmateix, s'ha de lamentar la **finalització del programa Horitzons**, que contribuïa a l'equitat en l'accés a la UPF, i la manca d'un import destinat establert per a programes com el Fons Refugi.

El programa **Prometeus** emergeix com un possible referent per a futures intervencions. Segons els seus responsables, el seu èxit es deu en gran manera a la presència de tutors, si bé s'identifiquen reptes per a la seva millora, com la necessitat d'un major acompanyament

acadèmic i una participació més activa en programes d'aprenentatge d'idiomes .

Actualment la UPF està desenvolupant el Pla ***La Universitat per a tothom***, un Pla Estratègic que integra tant les polítiques i accions institucionals al voltant de l'ajut i acompanyament a les persones amb dificultats socioeconòmiques com tota una sèrie de propostes relatives a l'accés i la captació de talent divers; el suport acadèmic; el suport econòmic i l'accés als recursos; l'ocupabilitat i el desenvolupament professional i el seguiment, l'avaluació i la sensibilització.

3.5.2. Adaptació de la Dedicació Acadèmica per motius econòmics

Per facilitar la conciliació entre estudis i treball, la UPF permet a l'alumnat optar per un règim d'estudis a temps parcial en cas de dificultats econòmiques. Aquesta mesura permet compatibilitzar la formació universitària amb una activitat laboral, oferint una certa flexibilitat acadèmica.

Modalitats disponibles:

- **Estudis a Temps Parcial:** Els estudiants poden distribuir els crèdits del primer curs en dos anys acadèmics. A partir del segon curs, poden matricular-se de fins a un màxim de 35 crèdits per any acadèmic.
- **Regulació de la dedicació acadèmica:** La normativa estableix els criteris per acollir-se a la modalitat de temps parcial, però no contempla ajudes econòmiques addicionals per aquests estudiants.

Limitacions detectades:

- Modalitat no adaptada a totes les necessitats: L'actual estructura d'estudis a temps parcial no contempla casos en què els estudiants hagin d'interrompre temporalment la seva formació per motius econòmics.
- Manca de suport econòmic addicional: No hi ha ajudes específiques per estudiants a temps parcial que tinguin dificultats econòmiques greus.

3.6. Diversitat religiosa i espiritual

La diversitat religiosa i espiritual fa referència a la coexistència de persones amb diferents creences religioses o formes de pràctica espiritual, així com persones no-creients o agnòstiques. Aquesta diversitat pot influir en l'experiència universitària a través de la necessitat d'adaptacions d'horaris, espais de pràctica religiosa i reconeixement de festes i celebracions no oficials. Com s'ha esmentat a la introducció **no es disposa de dades relatives ni a les diferents creences o pràctiques espirituals de la comunitat universitària**, que a

més a més, presenten la dificultat de no poder ser recollides de manera sistemàtica pel fet de pertànyer a l'àmbit de la vida privada de les persones; **tampoc es disposa de dades relatives a les consultes i/o peticions que s'hagin fet al SACU, a la UI o al servei d'UPF Inclusió** relatives a possibles discriminacions per raó de diversitat religiosa o creences espirituals. En qualsevol cas, el marc d'actuació en aquest àmbit es regeix per les normes de convivència esmentades a l'apartat 3.1. d'aquest capítol.

3.7. Diversitat d'edat

La diversitat d'edat dins la comunitat universitària fa referència a la coexistència de persones de diferents generacions, incloent-hi estudiants joves que accedeixen per primera vegada a la universitat, adults en formació contínua i persones de més edat que participen en programes acadèmics o professionals en el seu rol de PDI o PTGAS.

Aquesta diversitat es manifesta en les diferents necessitats d'aprenentatge, les trajectòries professionals i acadèmiques i les experiències d'inclusió dins l'espai universitari. Per això, resulta fonamental que la UPF contempli polítiques que garanteixin l'equitat en l'accés, la permanència i la participació plena de persones de totes les edats en la comunitat universitària.

Actualment, la UPF compta amb algunes iniciatives que poden incidir en la diversitat d'edat:

- **El Programa UPF Sènior.**

- **Estudis a temps parcial:** La UPF permet als estudiants cursar estudis a temps parcial per compatibilitzar-los amb altres responsabilitats (laborals, familiars o de cura). Aquesta opció pot ser útil per a estudiants de més edat que tornen al sistema universitari després d'anys d'inactivitat acadèmica.

- **Programes de Formació Contínua:** La UPF disposa de **Formació Contínua**, que ofereix cursos dirigits al PDI que volen continuar la seva formació en diferents àrees del coneixement.

3.8. Servei d'Assessorament Psicològic (SAP)

La UPF disposa de serveis d'acompanyament psicoemocional per a l'alumnat: el Servei d'Assessorament Psicològic (SAP) ofereix assessorament i suport psicològic als estudiants; desplega també programes de suport emocional per a col·lectius en situació de vulnerabilitat i tallers de gestió de l'estrès i ansietat acadèmica.

El SAP no és extensiu a l'atenció psicològica que puguin requerir les persones que pertanyen als col·lectius del PDI ni del PTGAS; aquesta és una anomalia en el sistema universitari català que, en compliment de la LOSU caldria ampliar a tota la comunitat universitària.

4. Clima i cultura institucional

L'anàlisi del clima i la cultura institucional de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) té com a objectiu avaluar si l'entorn universitari és percebut com inclusiu i equitatiu. En relació a aquest tema el focus passa de les polítiques establertes per la UPF al seguiment de la **percepció i les vivències de la comunitat universitària en relació a la diversitat i la no discriminació**.

Aquest anàlisi es basa en l'estudi de cinc àrees específiques de treball:

1. **Cultura organitzativa:** Fa referència als valors, normes, creences i comportaments que defineixen la identitat i el funcionament de la UPF com a institució. Aquests elements influeixen en la manera com es prenen les decisions, es gestionen els conflictes i es promou la inclusió dins la comunitat universitària.
2. **Relacions interpersonals:** Aquestes són fonamentals dins la universitat per al benestar de l'alumnat, el personal docent i el personal administratiu. Aquestes relacions inclouen aspectes com la confiança, el suport mutu, la cooperació, la discriminació o l'assetjament.
3. **Estil de lideratge:** Fa referència a la manera com els òrgans de govern i el professorat exerceixen la seva autoritat i influència dins la institució. Això inclou la seva capacitat per inspirar, motivar i promoure un entorn respectuós i productiu.
4. **Disponibilitat i accessibilitat de recursos:** L'accessibilitat als recursos acadèmics, materials i de suport és un factor clau per garantir la igualtat d'oportunitats dins la universitat. Aquests recursos inclouen beques, serveis de suport, adaptacions per a persones amb discapacitat, espais inclusius i programes d'acompanyament.
5. **Capacitat d'innovació i adaptació:** L'adaptabilitat i la innovació de la UPF són essencials per respondre als reptes canviants de la diversitat i la igualtat. Aquesta variable mesura fins a quin punt la universitat està disposada a evolucionar, modificar les seves pràctiques i adoptar noves iniciatives per garantir una comunitat més inclusiva.

Per tal de copsar la percepció existent entre la comunitat universitària d'aquestes cinc àrees s'han aplicat tècniques de recollida de dades qualitatives: s'han realitzat 8 entrevistes; 2 enquestes (una adreçada a l'alumnat i la segona al PDI i PTGAS), 2 grups de participació (un d'alumnat i un altre de PTGAS i PDI) per explorar les percepcions sobre polítiques i pràctiques al voltant de la igualtat i la diversitat en el cas dels estudiants, i explorar les percepcions sobre la cultura institucional, la inclusió, la promoció i les desigualtats percebudes en el cas de PTGAS i PDI. Cal afegir que les conclusions d'aquesta recollida de dades s'han d'analitzar amb cautela per la baixa taxa de resposta (16% de les enquestes) i per la poca representativitat dels grups de participació (dels 19 alumnes dels grups de participació 16 eren dones i 3 homes).

4.1. Avaluació de la inclusió i l'equitat a la Universitat

L'anàlisi realitzat compara les percepcions dels tres col·lectius participants (Alumnat, Personal Docent i Investigador (PDI) i Personal Tècnic, de Gestió i Administració i Serveis PTGAS) en relació a les cinc variables esmentades. Cal afegir que tant l'enquesta, com les entrevistes i els grups de discussió es van dur a terme abans de l'aprovació del Pla d'Igualtat i de les diferents accions plantejades per a la seva difusió i implementació i moltes d'aquestes són abordades de manera sistemàtica per les accions dissenyades al Pla d'Igualtat.

A partir de les enquestes i entrevistes personals realitzades a diferents membres de la comunitat acadèmica se'n poden extreure 10 conclusions principals:

1. La cultura institucional de la UPF es percep com poc permeable als canvis per part de l'alumnat i el PTGAS, amb un model acadèmic poc flexible que encara no integra plenament la diversitat cultural, social i funcional de l'alumnat. Aquest fet contrasta amb les dades que mostren la poca diversitat cultural i social existent.
2. Es mantenen desigualtats en la representació de gènere en càrrecs de responsabilitat, les dones del PDI perceben dificultats en la seva promoció acadèmica i des del PTGAS es demana major equitat en la selecció i la promoció.
3. Les relacions interpersonals es perceben de manera positiva i el PTGAS reporta una manca de confiança en els mecanismes de resolució de conflictes dins la institució.
4. L'estil de lideratge es percep poc inclusiu i allunyat de la comunitat.
5. Es percep una manca de transparència en les oportunitats de promoció acadèmica i professional tant per part de les dones del PDI com del PTGAS.
6. Els recursos i suports per a la diversitat són poc coneguts; l'alumnat declara un desconeixement generalitzats i el PTGAS demana formació en diversitat.
7. Les polítiques de conciliació familiar i laboral es perceben com insuficients i desiguals; així mateix es percep encara que es penalitza la maternitat i la cura de persones dependents.
8. Caldria desenvolupar una estratègia més efectiva de comunicació sobre la diversitat i la igualtat.
9. Es valora la diversitat en la gestió universitària i caldria incorporar-la com un eix central de la institució.
10. L'alumnat és el col·lectiu més crític amb la UPF en termes d'inclusió i equitat.

Segons els resultats de l'enquesta es reconeix que la UPF ha implementat iniciatives importants en matèria d'inclusió i diversitat, però encara existeixen desafiaments significatius que afecten la percepció de l'alumnat. Hi ha un **consens en la necessitat de millorar la**

comunicació, la participació estudiantil i l'accessibilitat als recursos. També es fa evident la importància de promoure un **lideratge més aciu i compromès en matèria d'igualtat i diversitat**, amb una implicació real en la transformació de la institució.

L'anàlisi global i l'anàlisi específica de les dones mostren patrons comuns, però també revelen diferències significatives en la percepció de la igualtat i la diversitat dins la comunitat universitària. **L'alumnat**, en general, identifica com a **reptes principals** la manca de lideratge inclusiu, la baixa difusió dels recursos d'igualtat i una percepció desigual de la seguretat i el respecte a la diversitat.

Gran part de la **plantilla** desconeix les eines i serveis disponibles per fomentar la igualtat i la conciliació, fet que en dificulta la utilització efectiva. Per sexes, els homes tenen una percepció més positiva de l'entorn institucional, mentre que les dones detecten més barreres estructurals i desigualtats en la promoció, la conciliació i el lideratge. Les **dones identifiquen més dificultats per conciliar** la vida laboral i personal, mentre que els homes consideren que les polítiques actuals són suficients.

L'enquesta posa de manifest que, tot i els avenços de la UPF en matèria d'igualtat, encara hi ha desigualtats estructurals en la percepció i experiència del personal, especialment en l'accés a lideratge, la conciliació i les relacions interpersonals.

5. Recursos i suports disponibles

Aquest apartat analitza la disponibilitat, accessibilitat i eficàcia dels recursos i suports que la UPF posa a disposició dels seus membres, des de serveis de suport acadèmic fins a atenció psicoemocional, serveis d'inclusió i beques econòmiques. L'anàlisi també busca identificar si hi ha barreres estructurals que impedeixin que determinats col·lectius puguin accedir a aquests recursos de manera efectiva i si existeixen mecanismes de seguiment per garantir-ne la qualitat i millora contínua.

Específicament, aquesta anàlisi es planteja els següents objectius:

- **Avaluar la cobertura dels serveis institucionals:** Examinar si els suports acadèmics, emocionals, econòmics i d'inclusió cobreixen adequadament les necessitats dels diferents col·lectius de la comunitat universitària.
- **Identificar barreres d'accés als recursos:** Analitzar dificultats burocràtiques, de difusió o estructurals que impedeixen que certs col·lectius accedeixin plenament als suports disponibles.

La UPF disposa de diferents recursos per atendre la diversitat vinculats a UPF-inclusió, serveis de benestar emocional (SAP, programes de suport emocional i tallers de gestió de l'estrès i ansietat acadèmica). En relació al SAP l'atenció es programa setmanalment i no s'ha detectat

insuficiència de recursos. Cal esmentar que **no existeix cap servei de suport emocional per al PDI i el PTGAS**; tampoc hi ha un **protocol d'atenció urgent** per a casos de salut mental greus dins la comunitat universitària.

De nou, tal com s'ha esmentat a l'apartat relatiu a UPF inclusió i adaptacions curriculars als estudiants amb discapacitats i necessitats especials, cal esmentar que **no hi ha dades sobre el grau d'implementació de les mesures ni de seguiment de l'atenció prestada; no hi ha indicadors que permetin valorar l'impacte real dels recursos d'inclusió i suport emocional del benestar.**

Manquen recursos per a formació i sensibilització en diversitat, igualtat i inclusió. Aquesta situació pot afectar la implementació efectiva de les polítiques d'inclusió, ja que la majoria de personal no rep formació específica per detectar i actuar davant situacions de discriminació o desigualtat.

En conclusió, els serveis i recursos disponibles a la UPF representen un pas important cap a la consolidació d'una universitat més inclusiva i equitativa. Tot i això, hi ha aspectes que requereixen millores per garantir que aquests recursos siguin **plenament accessibles i efectius** per a tota la comunitat universitària. La **revisió d'estratègies per millorar la difusió de la informació, ampliar el pressupost destinat a inclusió i diversitat i establir mecanismes d'avaluació objectius** seran fonamentals per continuar avançant cap a un model universitari més just i diversificat.

6. Participació i representació

En aquesta secció, s'examinen els espais de participació existents dins de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) i com es garanteix la representació de la comunitat universitària en la presa de decisions.

6.1. Òrgans de Govern i Representació Institucional

La UPF compta amb diversos òrgans de govern que assegurin la participació dels diferents col·lectius universitaris, tot i que no es disposa de dades sobre la seva composició:

- **Consell de Govern:** És l'òrgan col·legiat d'àmbit general que estableix les línies estratègiques i programàtiques de la universitat. Està compost per representants de tots els sectors de la comunitat universitària, incloent-hi el rector o rectora, vicerectors, secretari o secretària general, gerent, degans i directors de departament, així com representants dels estudiants i del PTGAS.
- **Claustre Universitari:** Actua com a òrgan de participació de la comunitat universitària en el govern de la UPF. Està integrat per membres nats, com el rector o rectora, i per representants elegits dels diferents col·lectius: PDI, alumnat i PTGAS.
- **Juntes de Centre i Consells de Departament:** Aquests òrgans col·legiats d'àmbit particular garanteixen la participació de les diferents unitats acadèmiques en la presa de decisions que afecten les seves competències específiques.
- **Consell Social:** És l'òrgan de participació de la societat en la universitat i exerceix

d'element d'interrelació entre la societat i la UPF. Supervisa les activitats econòmiques de la universitat i el rendiment dels seus serveis. Està compost segons el que estipula la legislació vigent i inclou representants de diversos sectors socials i de la comunitat universitària.

6.2. Participació Estudiantil i Teixit Associatiu

Els estudiants de la UPF disposen de diversos mecanismes per participar activament en la vida universitària:

- **Consell d'Estudiants de la UPF (CEUPF):** És l'òrgan de representació pròpia dels estudiants, que garanteix la seva participació en els òrgans de govern i representació d'àmbit general de la universitat.
- **Associacions d'Estudiants:** La UPF compta amb un teixit associatiu divers, amb 46 associacions registrades durant el curs 2022-2023, que organitzen activitats culturals, acadèmiques i socials, fomentant la participació activa de l'alumnat.
- **Delegats i delegades de classe:** Durant el curs 2022-2023, es van comptabilitzar 152 delegats de classe, que actuen com a enllaç entre l'alumnat i el professorat, facilitant la comunicació i la resolució de conflictes.

Tot i que la UPF té estructures de govern que inclouen representants de tota la comunitat universitària, **no es recullen les dades sobre la diversitat - en cap de les seves accepcions- de les persones que formen part d'aquests òrgans de govern ni de la participació a les associacions d'estudiants o als delegats i delegades de classe. Tampoc es disposa d'informes o auditories que analitzin la inclusió i diversitat en els òrgans de decisió**, ni estudis que identifiquin barreres estructurals o institucionals que puguin limitar la participació de certs grups.

En els annexos s'identifiquen les barreres estructurals, institucionals, socioculturals i econòmiques i de conciliació que poden limitar una participació equitativa i diversa a la universitat. La **recollida de dades sobre la participació de la comunitat universitària a la vida de la UPF** pot iniciar un procés de recerca sobre els factors, els col·lectius, les temàtiques que afavoreixen/difículten aquesta participació.

La UPF compta amb òrgans de govern i participació reconeguts, com el Consell de Govern, el Consell Social, el Claustre Universitari i les Juntes de Facultat. També existeixen mecanismes de representació per a estudiants, com el Consell d'Estudiants de la UPF (CEUPF) i els delegats i delegades de curs. No obstant això, l'efectivitat real d'aquests espais en termes de participació igualitària **no es pot avaluar sense dades més detallades en termes de gènere, ètnia, edat, discapacitat o situació socioeconòmica**.

Finalment, cal tenir en compte que no es pot demanar la composició de membres de les associacions d'estudiants per motius de protecció de dades personals, especialment de les associacions o sindicats d'estudiants de caire polític.

5. Conclusions

1. La UPF recull sistemàticament les dades relatives al sexe de la comunitat universitària; aquesta variable ha estat la única que s'ha pogut creuar amb el tipus d'accés a la universitat, el tipus d'estudi (grau, màster i Doctorat), la nacionalitat (equiparant si és que pot tenir encara algun sentit, la nacionalitat amb la diversitat sociocultural), la discapacitat i, indirectament amb la diversitat socioeconòmica.
2. De les dades que s'han pogut obtenir, és una universitat molt poc diversa pel que fa l'accés dels estudiants als graus, fet que ve determinat en un 60% per les notes de les PAU i un 18% per l'accés des de cicles formatius.
3. En relació a la percepció detectada pels participants als grups de discussió, cal remarcar que aquests es van celebrar abans de la signatura del Pla d'Igualtat quan s'estava en plena negociació i òbviament abans de la difusió de les accions que se'n deriven, per la qual cosa algunes de les conclusions derivades d'aquests grups s'han abordat ja al Pla d'Igualtat i s'han traduït en accions concretes a desenvolupar al llarg dels propers quatre anys. Concretament: les dificultats en la promoció acadèmica percebuda per les dones; les desigualtats en la representació de gènere en càrrecs de responsabilitat; la comunicació relativa als mecanismes d'equitat en la selecció i promoció a l'administració universitària; la comunicació relativa a les polítiques de conciliació familiar i laboral; el desenvolupament d'estratègies efectives de comunicació sobre la igualtat i la diversitat a la UPF; la creació d'un espai centralitzat d'informació sobre la igualtat i la diversitat (creació d'un Observatori) entre d'altres.
4. Davant la dificultat legal d'obtenció de dades relatives als diferents eixos que creuen la identitat de les persones i la necessitat de preservar el dret fonamental a la intimitat, sembla que una manera alhora ferma i respectuosa amb la preservació d'aquests drets és actuar sempre en l'àmbit de la prevenció a partir dels valors que han guiat l'acció de la UPF de respecte a la diversitat relativa a tots els àmbits en els que l'ordenament jurídic la desplega i fent un seguiment acurat de les consultes, queixes i/o denúncies que arribin per qualsevol de les línies de comunicació -generals i específiques- que la UPF té obertes amb la comunitat universitària.

6. Proposta d'accions derivades de la diagnosi

1. Renovar el **Pla d'Inclusió** que inclogui les actualitzacions relatives a:
 - Actualitzar els objectius en relació a la normativa recent sobre la inclusió a les universitats (PIDUC);
 - Definir el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques que inclogui el circuit

administratiu, els criteris d'avaluació, els terminis de resolució de la sol·licitud i el seguiment periòdic de les adaptacions aprovades;

- Definir l'estructura de seguiment dels informes anuals de seguiment d'UPF Inclusió que permeti identificar les variables interseccionals de la diversitat susceptibles d'atenció, seguiment i desenvolupament de polítiques institucionals específiques tant de prevenció com d'actuació si s'escau;

2. Desenvolupar un **Pla de Comunicació i difusió** dels serveis i recursos disponibles d'atenció a la diversitat i la no discriminació:

- de la UID (21), així com la seva pàgina web.
- Del programa **Unimentor** i similars de mentoratge d'alumnes de col·lectius vulnerables que s'adrecin a UPF inclusió.
- De les **beques i ajuts disponibles** per a les persones de grups socioeconòmics més vulnerables, les persones que necessitin compatibilitzar estudis i feines.

3. Revisar la **normativa d'adaptació acadèmica** per motius econòmics amb l'objectiu de:

- Incloure l'alumnat de postgrau i dels programes especials a la normativa d'adaptació docent.

4. Definir un **Pla de formació** per als TNE que inclogui:

- Creació de recursos (com videos, càpsules informatives, aplicació de la IA, etc.).
- Creació d'un grup de coordinació amb caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF inclusió.

5. Creació de **recursos per al PDI** (guies, càpsules informatives) per a:

- Conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula.
- Resolució de conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTIfòbiques.
- Difusió de bones pràctiques per a la incorporació de la perspectiva LGBTI+.
- Garantir la integració de la perspectiva de la diversitat i interseccional.

6. **Consolidar el programa Unimentor** i altres que s'escaiguin de mentoratge i

acompanyament personalitzat per a les persones dels col·lectius vulnerables que s'adrecin a UPF inclusió.

7. Consolidació i ampliació del programa **Prometeus**.

8. Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament.

9. Actualitzar el **Pla d'Accessibilitat als espais físics de la UPF** i adequar els edificis de la UPF (Ciutadella).

10. Assegurar l'**accessibilitat comunicativa** a les webs i la comunicació digital de la UPF.

11. Ampliar el servei del **SAP a tota la comunitat universitària**, en aplicació de la LOSU; és a dir, que inclogui el PTGAS i el PDI.

12. Establir clàusules inclusives i d'igualtat de tracte i no discriminació en els convenis:

- Amb els centres de pràctiques universitàries

13. Ampliar l'**oferta laboral per a persones amb discapacitat**, facilitar-ne la identificació i la cerca a:

- L'aplicatiu Campus Treball
- UPFeina
- La Fira

14. Realització d'un **seguiment pormenoritzat**

- **dels usuaris del SAP** que inclogui la identificació de possibles eixos interseccionals que afectin la salut mental que permetin identificar necessitats específiques de prevenció i actuació.
- dels **estudiants que abandonen els estudis** de la UPF.
- de les consultes a la UID, a UPF inclusió, a la línia ètica, (...) que incloguin les possibles variables interseccionals.

15. Desenvolupar un **sistema d'indicadors** que permetin valorar l'impacte real dels recursos d'inclusió i suport emocional del benestar. (10)

16. **Donar a conèixer** la perspectiva d'inclusió i diversitat de la UPF

- a les visites a centres de secundària batxillerat i cicles formatius
- a les jornades de portes obertes i les fires d'ensenyament

- a les associacions universitàries
- a la Benvinguda a la UPF
- actes i Jornades públics organitzats per la UPF
- Jornades informatives sobre els programes de mobilitat universitàries

17. Disposar i fomentar punts i espais de benestar emocional (físics i/o virtuals) a on adreçar-se en cas de malestar emocional. Accions ja incloses al Pla d'igualtat:

- Elaborar un **Protocol d'igualtat de tracte i no discriminació** que estableixi mecanismes clars de prevenció, detecció, denúncia i intervenció en casos de desigualtat de tracte o discriminació.
- Incorporar criteris d'inclusió i diversitat en els processos de selecció, retenció, promoció i desenvolupament professional.
- Creació de l'**Observatori de la Diversitat i la Inclusió** amb dades estadístiques desagregades.

Annexes

Annex 1: Composició demogràfica per tipus d'accés a la universitat i sexe

Accés	Dona	Home	Total
PAU o assimilats	4865 (61%)	2806 (56%)	7671 (59%)
Accés a Cicles	1293 (16%)	1029 (20%)	2322 (18%)
Preinscripció	617 (8%)	437 (9%)	1054 (8%)
Titulats o assimilats	396 (5%)	180 (4%)	576 (4%)
Reconeixement d'estudis	230 (3%)	182 (4%)	412 (3%)
PAU amb estudis iniciats	222 (3%)	170 (3%)	392 (3%)
CFGS	196 (2%)	141 (3%)	337 (3%)
No consta	115 (1%)	60 (1%)	175 (1%)
MG25	27 (0%)	25 (0%)	52 (0%)
CFGS amb estudis iniciats	11 (0%)	9 (0%)	20 (0%)
MG45	3 (0%)	3 (0%)	6 (0%)
Estudis Interuniversitaris	0%	2 (0%)	2 (0%)
Preinscripció (MG45)	1 (0%)	1 (0%)	1 (0%)
Total general	7976	5044	13020

Annex 2: Grau de diversitat internacional de l'alumnat de grau en relació al sexe

Grau Agrupacions nacionalitat/regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	6123 (97%)	3774 (97%)	9897 (97)
Europa Oriental	65 (1%)	32 (1%)	97 (1%)
Àfrica Subsahariana	3 (0%)	3 (0%)	6 (0%)
Amèrica del Nord	1 (0%)	1 (0%)	2 (0%)
Amèrica Llatina i el Carib	47 (1%)	21 (1%)	68 (1%)
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	13 (0%)	6 (0%)	19 (0%)
Sud-est Asiàtic	70 (1%)	37 (1%)	107 (1%)
Total general	6322 (100%)	3874 (100%)	10196 (100%)

Grau Agrupacions nacionalitat/ regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	62%	38%	100%
Europa Oriental	67%	33%	100%
Àfrica Subsahariana	50%	50%	100%
Amèrica del Nord	50%	50%	100%
Amèrica Llatina i el Carib	69%	31%	100%
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	68%	32%	100%
Sud-est Asiàtic	65%	35%	100%
Total general	62%	38%	100%

Annex 3: Grau de diversitat internacional de l'alumnat de Màster en relació al sexe

Màster Agrupacions nacionalitat/regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	785 (79%)	414 (77%)	1199 (78%)
Europa Oriental	46 (5%)	29 (5%)	75 (5%)
Àfrica Subsahariana	3 (0%)	4 (1%)	7 (0%)
Amèrica del Nord	22 (2%)	18 (3%)	40 (3%)
Amèrica Llatina i el Carib	56 (6%)	37 (7%)	93 (6%)
Oceania	0%	2 (0%)	2 (0%)
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	5 (1%)	5 (1%)	10 (1%)
Sud-est Asiàtic	79 (8%)	32 (6%)	111 (7%)
Total general	996 (100%)	541 (100%)	1537 (100%)

Màster Agrupacions nacionalitat/regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	65%	35%	100%
Europa Oriental	61%	39%	100%
Àfrica Subsahariana	43%	57%	100%

Amèrica del Nord	55%	45%	100%
Amèrica Llatina i el Carib	60%	40%	100%
Oceania	0%	100%	100%
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	50%	50%	100%
Sud-est Asiàtic	71%	29%	100%
Total general	65%	35%	100%

Annex 4: Grau de diversitat internacional de l'alumnat de Doctorat en relació al sexe

Doctorat Agrupacions nacionalitat/regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	409 (62%)	408 (65%)	817 (63%)
Europa Oriental	56 (9%)	36 (6%)	92 (7%)
Àfrica Subsahariana	4 (1%)	4 (1%)	8 (1%)
Amèrica del Nord	18 (3%)	18 (3%)	36 (3%)
Amèrica Llatina i el Carib	74 (11%)	103 (16%)	177 (14%)
Oceania	1 (0%)	2 (0%)	3 (0%)
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	14 (2%)	21 (3%)	35 (3%)
Sud-est Asiàtic	82 (12%)	37 (6%)	119 (9%)
Total general	658 (100%)	629 (100%)	1287 (100%)

Doctorat Agrupacions nacionalitat/regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	50%	50%	100%
Europa Oriental	61%	39%	100%
Àfrica Subsahariana	50%	50%	100%
Amèrica del Nord	50%	50%	100%
Amèrica Llatina i el Carib	42%	58%	100%
Oceania	33%	67%	100%
Orient Mitjà i Nord d'Àfrica	40%	60%	100%
Sud-est Asiàtic	69%	31%	100%
Total general	51%	49%	100%

Annex 5: Composició del PDI per nacionalitat i sexe

PDI. Agrupacions nacionalitat/ regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	922 (89,3%)	1263 (88,7%)	2185 (89%)
Amèrica Llatina i el Carib	27 (2,6%)	58 (4,1%)	85 (3,5%)
Europa Oriental	29 (2,8%)	32 (2,2%)	61 (2,5%)
Àsia Occidental	12 (1,2%)	25 (1,8%)	37 (1,5%)
Amèrica del Nord	10 (1%)	20 (1,4%)	30 (1,2%)
Àsia Oriental	17 (1,6%)	11 (0,8%)	28 (1,1%)
Àsia Meridional	10 (1%)	6 (0,4%)	16 (0,7%)
Nord d'Àfrica	2 (0,2%)	4 (0,3%)	6 (0,2%)
Àfrica subsahariana	2 (0,2%)	2 (0,1%)	4 (0,2%)
Àfrica del Nord	1 (0,1%)	1 (0,1%)	2 (0,1%)
Sud d'Àsia	0 (0%)	1 (0,1%)	1 (0%)
Oceania	0 (0%)	1 (0,1%)	1 (0%)
Total general	1032 (100%)	1424 (100%)	2456 (100%)

Annex 6: Composició del PTGAS per nacionalitat i sexe

PTGAS Agrupacions nacionalitat/ regions	Dona	Home	Total
Europa Occidental	613 (95,2%)	355 (93,7%)	968 (94,6%)
Europa Oriental	15 (2,3%)	6 (1,6%)	21 (2,1%)
Amèrica Llatina i el Carib	11 (1,7%)	9 (2,4%)	20 (2,0%)
Àsia Oriental	1 (0,2%)	5 (1,3%)	6 (0,6%)
Amèrica del Nord	2 (0,3%)	1 (0,3%)	3 (0,3%)
Àsia Occidental	1 (0,2%)	1 (0,3%)	2 (0,2%)
Àfrica subsahariana	1 (0,2%)	0 (0%)	1 (0,1%)
Sud-est Asiàtic	0 (0%)	1 (0,3%)	1 (0,1%)

Àsia Meridional	0 (0%)	1 (0,3%)	1 (0,1%)
Total general	644 (100%)	379 (100%)	1023 (100%)

Annex 7: Tipologia de liquidació de la matrícula per sexe

En consonància amb el que s'ha exposat a l'apartat 2.5. les dades sobre les tipologies de liquidació de la matrícula mostren que la gran majoria de l'alumnat (80%) **liquida la matrícula** de forma ordinària, sense acollir-se a exempcions o bonificacions especials. Aquesta tendència és comuna tant per a dones com per a homes, tot i que hi ha algunes diferències significatives en les vies de reducció o exempció del pagament:

- Exempció per matrícula d'honor de batxillerat o COU:
Aquí s'observa una clara diferència: el 75% de l'alumnat que s'acull a aquesta bonificació són dones (296 de 394). Aquesta dada està relacionada amb millors rendiments acadèmics previs de les dones, com apunten altres estudis d'educació superior.
- Víctimes de violència de gènere: Trobem 9 dones i 2 homes acollits a aquesta exempció, la qual cosa visibilitza la presència de situacions de vulnerabilitat greus dins del col·lectiu femení.
- Discapacitat reconeguda (mínim 33%): La xifra és exactament igual entre dones i homes (75 cadascun), indicant una distribució equitativa.

A l'annex 6 es mostren les dades numèriques i els percentatges d'aquestes tipologies en relació al sexe.

Respecte la **condició de becari/a i sexe**: La majoria de l'alumnat (79%) no és beneficiari de cap beca (10.262 persones), però dins del 21% restant s'observen algunes tendències rellevants segons el sexe:

- Beca General. És la més estesa, amb 1.752 beneficiaris/es, i representa un 13% del total.
Destaquen les dones (69%), amb 1.209 beneficiàries davant 543 homes.
- Beques Equitat (Trams 1 i 2). També amb predomini femení:
Tram 1: 152 dones (68%) vs. 71 homes i Tram 2: 56 dones (68%) vs. 26 homes.
Aquestes dades reforcen la idea que les dones fan un ús més gran dels ajuts disponibles, potser vinculades a situacions econòmiques més vulnerables o a un compromís més institucionalitzat amb la continuïtat dels estudis.
- Beques de postgrau (UPF, AGAUR, MEC).

Tot i que les xifres totals poden semblar equilibrades, si tenim en compte que les dones representen el 61% de l'alumnat, s'observa una infrarepresentació femenina en algunes modalitats de beques de postgrau, especialment a la beca UPF i MEC:

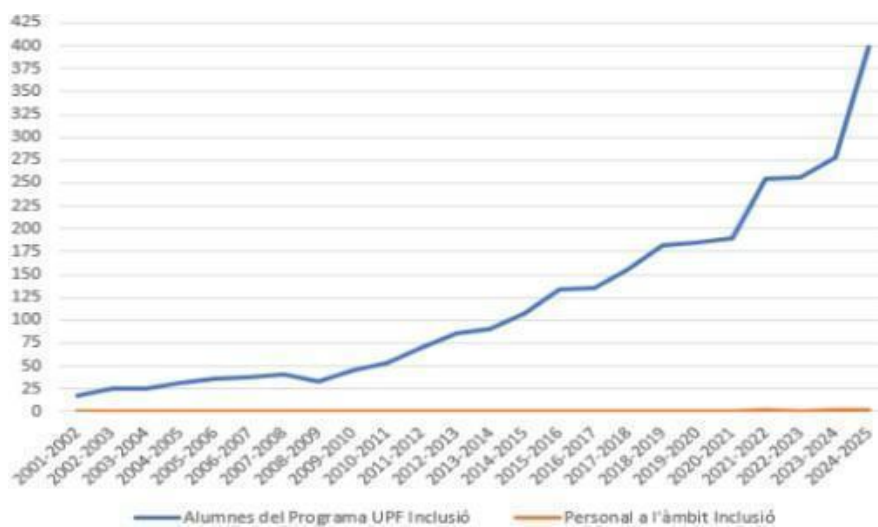
- ✓ UPF: 60 dones (38%) vs 96 homes (62%)
- ✓ MEC: 51 dones (45%) vs 62 homes (55%)

- ✓ AGAUR: 80 dones (58%) vs 59 homes (42%) – aquí sí que hi ha una distribució més propera al pes global de les dones.

Aquestes dades podrien indicar una menor presència femenina en determinats itineraris o camps de recerca postgrau, o bé menys accés a beques amb finançament més competitiu o específic.

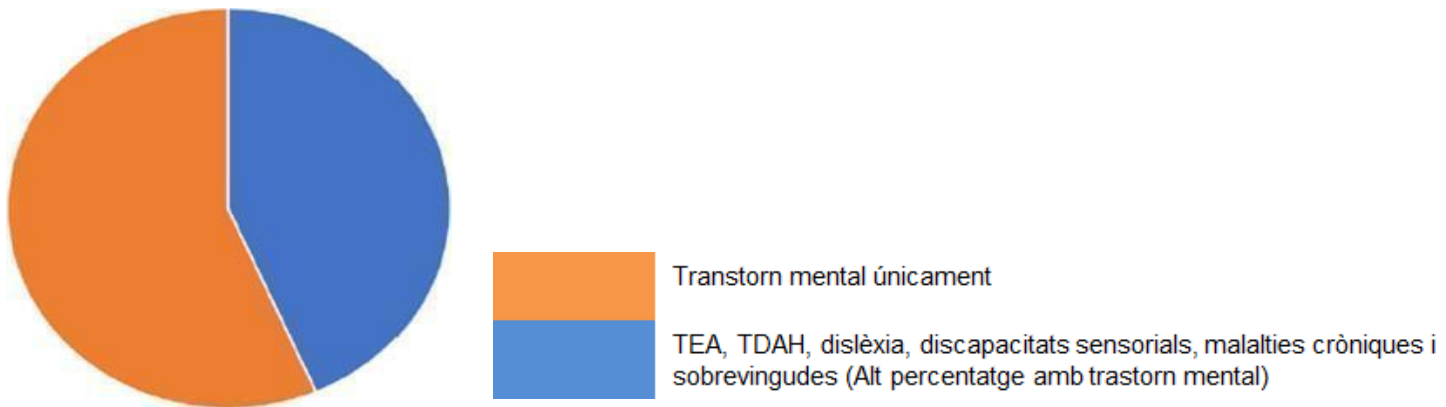
Annex 8: Estat de la situació

1. Tendència a l'alça del nombre de casos i estancament del personal



Font: Dades proporcionades per UPF Inclusió.

2. Augment de casos de salut mental: discapacitat psicosocial (cens 2024-2025)



Font: Dades proporcionades per UPF Inclusió.