
Primer Pla de Diversitat de la Universitat Pompeu Fabra

2025-2029

Índex

1. Introducció	3
2. Metodologia: eixos d'anàlisi i fonts d'informació	4
3. Punts forts i àrees de millora identificats	6
3.1. Diversitat funcional i discapacitat	6
3.2. Diversitat sexual i d'identitat de gènere	8
3.3. Diversitat ètnica i cultural	9
3.4. Diversitat socioeconòmica	10
3.5. Diversitat religiosa i espiritual	12
3.6. Diversitat d'edat	13
4. El Pla de Diversitat	14
4.1. Objectius estratègics	14
4.2. Objectius, accions, responsables i calendari	17
4.3. Detall de fitxes per fer el seguiment	27
4.4. Calendari d'implementació	63
5. Annex. Glossari	67

1. Introducció

La Universitat Pompeu Fabra (UPF), conscient del seu paper clau com a institució d'educació superior 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 de la condició humana, entesa en totes les seves dimensions –sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen ètnic, nacional i cultural, capacitat o diversitat funcional, 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.

Aquest Pla s'emmarca dins el context dispositiu vigent i, de manera específica, en dos marcs: l'estatal, amb la Llei orgànica del sistema universitari del 2023 (LOSU), i en el català, amb el Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes del 2024 (PIDUC), alineant-se amb altres normatives catalanes, estatals i 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 pionera, des de la seva creació, en 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'estudiantat: en l'acollida, en l'adaptació curricular que hagi necessitat, en el seu desenvolupament educatiu i en la realització de les pràctiques professionals vinculades al seu grau.

La UPF també compta des de fa anys amb la Unitat d'Igualtat (Unitat d'Igualtat i Diversitat des del 2023), que ha anat atenent consultes relatives a discriminacions per raó de sexe, gènere, identitat sexual, entre altres; 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 aprovat per Consell de Govern a l'abril del 2022.

Escau esmentar, també, l'adopció del Codi Ètic de la UPF, aprovat l'any 2020, que estableix els principis ètics inspiradors de la vida a la Universitat i que, sota el principi d'igualtat, diu que “la Universitat ha de prendre les mesures necessàries per garantir el compliment del dret a la no-discriminació en tots els seus àmbits, ja sigui per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, diversitat funcional, origen, condició de racialització, creences religioses o classe social”.

Ara és un moment oportú perquè la UPF no només continuï atenent, com ha fet fins ara, les necessitats que se li adrecin, sinó també perquè obri l'escolta a l'atenció d'altres maneres de discriminació i/o malestar que es puguin generar

dins i entre la seva comunitat. La LOSU, promulgada el març del 2023, requereix que les universitats es dotin 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 persones expertes de l'àmbit, que han assenyalat que, sovint, les causes que generen malestar a les persones no tenen un origen únic i clar, sinó multidimensional. Per una altra banda, la recerca acadèmica consolidada parteix de la interseccionalitat que conforma qualsevol condició humana, de manera que no tindria tampoc sentit crear unitats diferenciades per a cadascun dels eixos en els quals 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 seva condició.

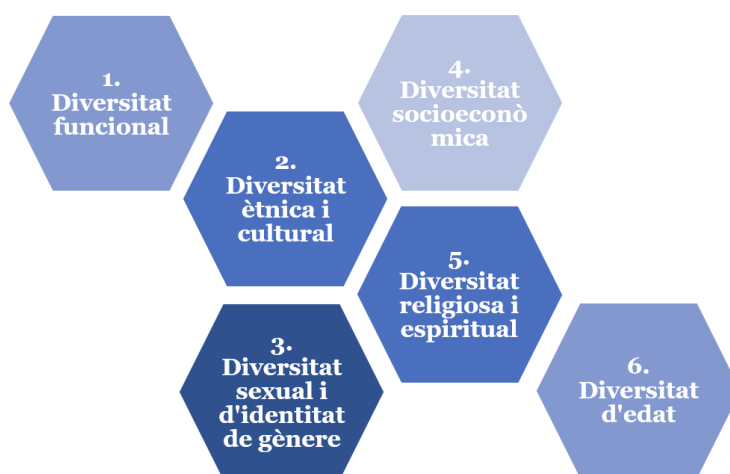
L'actual Pla de Diversitat de la UPF s'ha elaborat a partir d'una diagnosi prèvia, a l'entorn de sis eixos d'anàlisi –diversitat funcional, diversitat sexual i d'identitat de gènere, diversitat ètnica i cultural, diversitat socioeconòmica, diversitat religiosa i espiritual, i diversitat d'edat–, que ha permès cartografiar la realitat de la comunitat universitària i identificar-ne els punts forts i les àrees de millora. A partir d'aquí, el Pla de Diversitat s'estructura, en plena consonància amb el procediment utilitzat al PIDUC, a l'entorn de sis eixos d'actuació prioritaris: (1) transició cap a la comunitat universitària, (2) cultura inclusiva i diversa, (3) acompanyament i participació en la vida universitària, (4) accessibilitat i disseny universal a tots els àmbits, (5) transició cap al mercat laboral i (6) coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions. Dins de cadascun d'aquests eixos d'actuació s'han definit els objectius estratègics i específics, acompanyats d'una proposta d'accions que es concreten al final d'aquest document. Amb el desplegament d'aquestes accions, es pretén construir un entorn on la igualtat d'oportunitats i la plena inclusió siguin una realitat per a tota la comunitat universitària.

2. Metodologia: eixos d'anàlisi i fonts d'informació

La diagnosi prèvia s'ha realitzat a partir d'una metodologia mixta que combina eines quantitatives i qualitatives amb l'objectiu d'obtenir una visió completa i representativa de l'estat de la diversitat a la Universitat. Aquesta metodologia ha inclòs tres elements. En primer lloc, s'ha fet una recollida de dades demogràfiques disponibles desglossades per variables clau com gènere, edat, origen ètnic, situació socioeconòmica i discapacitat, entre altres; identificació de patrons i possibles disparitats en la representació de diversos col·lectius. En segon lloc, s'ha fet una recollida de dades subjectives a partir d'entrevistes en profunditat amb representants de diferents col·lectius de la comunitat universitària (estudiantat, PDI, PTGAS i altres) i de dinàmiques de grups de participació per recollir percepcions, experiències i propostes de millora per part de col·lectius diversos; enquestes dirigides a tota la comunitat universitària, amb preguntes adaptades per analitzar les variables clau de la diversitat i l'avaluació de la percepció d'inclusió, accessibilitat i representació dins la Universitat, així com del grau de coneixement i satisfacció amb les polítiques existents. En tercer lloc, s'ha fet una recollida de dades qualitatives objectives, en l'annex 8 de la diagnosi, a través dels informes, avaluacions internes i altres documents elaborats per la UPF o institucions externes, amb l'objectiu de complementar l'anàlisi.

La diagnosi ha permès identificar les barreres existents (físiques, sensorials, socials i culturals) per poder dissenyar polítiques i programes efectius que les superin. Per exemple, entendre les necessitats de la diversitat funcional pot conduir a millores en les infraestructures, mentre que l'anàlisi de la diversitat ètnica i cultural pot influir en el disseny dels plans d'estudis i les estratègies de sensibilització. De la mateixa manera, abordar la diversitat sexual i d'identitat de gènere o la diversitat socioeconòmica és crucial per garantir l'èxit acadèmic de tot l'estudiantat. En definitiva, aquesta aproximació sistemàtica no només promou l'equitat, sinó que també enriqueix la qualitat de l'educació i la investigació, fomentant una cultura de respecte i d'innovació.

Figura 1. Eixos d'anàlisi



Com s'ha dit, els punts forts i les àrees de millora del Pla s'han estructurat al voltant de sis eixos d'anàlisi (vegeu la figura 1). Aquests eixos representen les dimensions més rellevants que poden impactar en l'experiència acadèmica, social i professional de les persones dins de la Universitat. El Pla de Diversitat aspira a dissenyar polítiques i programes que abordin eficaçment tant les necessitats específiques de cada eix d'anàlisi com les experiències úniques que sorgeixen de la combinació de diferents condicions, circumstàncies i manifestacions de la condició humana.

Aquest Pla de Diversitat parteix d'una perspectiva interseccional de la diversitat, ja que va més enllà d'una simple suma de categories. L'enfocament interseccional revela com les experiències de les persones estan profundament modelades per la convergència de múltiples condicions humanes i els sistemes de poder associats. Això permet que els plans de diversitat abordin les maneres més subtils i complexes de discriminació, assegurant que les polítiques i les iniciatives siguin inclusives i rellevants per a totes les persones, especialment aquelles que es troben en la intersecció de diverses categories oprimides. Per tant, el Pla considera els sis eixos estructuradors tant individualment com en la seva interseccionalitat. Aquesta mirada integral és indispensable per dissenyar estratègies que promoguin una igualtat real i una inclusió significativa dins de qualsevol organització.

3. Punts forts i àrees de millora identificats

Aquest apartat ressegueix la diversitat a la UPF, desglossant-la en els sis eixos abans esmentats (diversitat funcional, diversitat sexual i d'identitat de gènere, diversitat ètnica i cultural, diversitat socioeconòmica, diversitat religiosa i espiritual i diversitat d'edat). Per a cada eix, s'identifiquen els punts forts i les àrees de millora, elements que permetran definir els objectius i les accions que conformaran aquest Pla.

3.1. Generals

Punts forts

- **Existència de la Unitat d'Igualtat i Diversitat:** hi ha una Unitat d'Igualtat amb una llarga trajectòria que ara ha ampliat el seu àmbit d'actuació per incloure la diversitat. En aquesta Unitat també està inclòs l'àmbit de la inclusió, amb un alt grau d'experiència i coneixement que es remunta als inicis de la Universitat.

Àrees de millora

- **Cal establir mecanismes d'avaluació:** la necessitat de garantir mecanismes d'avaluació de l'impacte de les iniciatives existents (o la seva absència) és una mancança general que també afecta aquest àmbit, ja que impedeix mesurar-ne el progrés.
- **Nou àmbit de gestió:** la gestió de la diversitat és un novetat a la Universitat. En aquest sentit, es recullen accions dins del Pla de Diversitat per tal de desenvolupar una estratègia global per a la inclusió en aquest àmbit, elaborar un protocol de diversitat i establir circuits d'atenció a l'estudiantat.
- **Estudiantat més divers:** el creixement en la diversitat d'orígens d'estudiantat que accedeix a la universitat, conseqüència d'una major diversitat de la societat catalana, fa que la universitat s'hagi de plantejar quina resposta dona a noves situacions que ja s'han presentat prèviament en altres nivells educatius però que encara no havien estat objecte d'atenció a la universitat.

3.2. Diversitat funcional i discapacitat

Aquesta secció detalla la situació de la diversitat funcional i la discapacitat tant entre l'estudiantat com entre el personal de la UPF. L'anàlisi següent desglossa els aspectes més destacats i les àrees de millora.

Punts forts

- **Dades segmentades per gènere i col·lectiu:** la disponibilitat de dades desglossades per identitat de gènere (dones, homes, no-binari) i per col·lectiu (estudiantat, PDI, PTGAS) és un punt fort considerable. Permet una anàlisi més acurada de les tendències i ajuda a identificar possibles disparitats o particularitats en cada grup, com ara la baixa presència d'homes amb discapacitat en el col·lectiu del PDI (0,2%) o la major proporció de dones amb discapacitat a la plantilla (2,8 %) respecte dels homes (1,6 %).
- **Detall del grau de discapacitat:** la classificació del grau de discapacitat (entre 33% i 64%, entre 33% i 64% amb ajuda de tercers, i major del 65%) proporciona una visió més matisada de les tipologies de discapacitat presents, la qual cosa pot ajudar a planificar suports personalitzats, tals com adaptacions físiques, digitals i/o acadèmiques.
- **Reconeixement de la complexitat dels factors:** la diagnosi sobre diversitat funcional i discapacitat suggereix que les diferències observades podrien respondre a diversos factors (generacionals, perceptius, declaratius, barreres d'accés, etc.).
- **Consolidació de l'atenció personalitzada a l'estudiantat amb necessitats educatives especials:** la UPF ofereix serveis d'inclusió des de la creació de la Universitat i disposa de l'expertesa i el coneixement per a l'atenció i l'acompanyament indispensables per a la plena inclusió de l'estudiantat amb diversitat funcional. A més a més, hi ha tutors de necessitats especials a cada estudi.
- **Coordinació entre serveis i entitats:** s'ha començat a treballar amb la "xarxa d'inclusió", formada pel personal tècnic d'UPF Inclusió, els tutors de necessitats especials i els coordinadors de docència de les UGA. També, es treballa amb el Servei de Relacions Internacionals, el Servei de Carreres Professionals, el Oficina de Contractació Pública i el Servei de Postgrau i Doctorat. A més, UPF Inclusió es coordina amb entitats externes com la Fundació Vidal i Barraquer per a la prestació del servei d'atenció psicològica i la realització d'entrevistes per a les adaptacions curriculars.
- **Existència d'una normativa sobre adaptacions docents:** la UPF disposa d'una normativa que regula les adaptacions docents per a l'estudiantat amb situacions que poden requerir un tractament específic de la UPF (discapacitat, afectacions, altes capacitats, necessitats socioeconòmiques, violència masclista o familiar, transició de gènere o maternitats).

Àrees de millora

- **Manca de dades històriques o de context comparatiu:** l'absència de dades d'anys anteriors o de dades comparatives amb altres universitats o sectors limita la capacitat de contextualitzar les xifres pel que fa al PTGAS i al PDI. No es pot determinar si les tendències són augments, estancaments o minves, ni si la UPF se situa per sobre o per sota de la mitjana en el sector pertinent.

- **Dificultat per donar resposta al gran nombre d'estudiantat amb necessitats educatives especials:** el volum de l'estudiantat que presenta necessitats educatives especials és gran. Actualment, el programa UPF Inclusió té un total de 429 estudiants donats d'alta (279 dones, 149 homes i 1 persona no binària), dels quals 95 disposen del certificat oficial de reconeixement del grau de discapacitat emès per la Generalitat de Catalunya. També s'ha detectat un alt nombre de casos de complexitat, especialment en l'àmbit de la salut mental, que requereixen una actuació immediata.
- **Dificultat per donar resposta al gran nombre d'estudiantat internacional amb necessitats educatives especials:** hi ha hagut un increment del 50% de les altes d'estudiantat internacional al programa UPF Inclusió. A aquest fet s'hi suma la dificultat de l'idioma i la complexitat de la situació d'estar lluny del seu país.
- **Alta protecció de dades personals:** aquest àmbit fa una gestió de dades altament sensibles de salut, amb importants restriccions sobre què es pot compartir o delegar.

En síntesi, les dades disponibles ofereixen una base sòlida per fer la diagnosi en aquest àmbit. No obstant això, cal buscar solució al gran nombre d'estudiantat que tenen necessitats educatives especials, per tal d'assegurar la seva inclusió plena a la vida universitària i a l'activitat docent.

3.3. Diversitat sexual i d'identitat de gènere

Aquest apartat analitza les polítiques i pràctiques de la UPF relatives a la diversitat sexual i de gènere. A continuació, es presenten els punts forts i les àrees de millora identificats.

Punts forts

- **Definició de la diversitat sexual:** la diagnosi destaca per una definició àmplia i precisa de la diversitat sexual i de gènere, que inclou orientacions sexuals, identitats i expressions de gènere i la importància d'un entorn inclusiu.
- **Compromís per revisar el Protocol contra les Violències Masclistes:** el Tercer Pla d'Igualtat de la UPF inclou una acció per actualitzar el Protocol contra les Violències Masclistes en aquest sentit.
- **Procediment de canvi de nom sentit:** l'existència d'un procediment des del 2017 que permet a l'estudiantat i als treballadors modificar el nom en documents interns sense requisit legal de canvi de DNI és un avenç significatiu en l'àmbit del reconeixement de la identitat de gènere i els drets LGBTIQ+.
- **Adhesió a xarxes d'inclusió:** la participació de la UPF en la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) demostra un compromís institucional amb la promoció de la diversitat i la igualtat d'oportunitats en l'àmbit estatal.
- **Incorporació del camp "gènere":** a partir del curs 2025-2026 es recull la identitat de gènere (home/dona/no-binari/prefereixo no respondre) en

l'aplicació de matriculació de l'estudiantat i, a partir del 2026-2027, en tots els documents de recollida de dades de la Universitat.

Àrees de millora

- **Visibilitat i difusió dels protocols:** baixa visibilitat del Protocol contra les Violències Masclistes. S'observa una estratègia de comunicació feble per difondre el Protocol entre la comunitat universitària, la qual cosa en limita el coneixement i la confiança en la seva efectivitat. En aquest sentit, l'objectiu operacional OO10.2 del Pla d'Igualtat recull la millora en la comunicació i la visibilitat del Protocol. Això és pertinent per desplegar el Pla de Diversitat.
- **Poca visibilitat de les accions de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD):** les iniciatives derivades de l'adhesió a la RUD no són prou visibles dins de la comunitat universitària.
- **Absència d'un pla d'acció integral:** manca un Pla d'Acció LGBTIQA+: la UPF no compta amb un programa o un pla institucional que estableixi objectius clars per promocionar la inclusió i protegir el col·lectiu LGBTIQA+. Això pot resultar en accions desconnectades i sense una direcció estratègica. El nou Pla de Diversitat, des de la perspectiva interseccional, també ha d'incloure accions que incorporin aquest col·lectiu.
- **Manca de formació regular per al PDI:** absència de formació regular per al personal docent i investigador (PDI). No es compta amb un pla de formació per al PDI sobre diversitat sexual i de gènere. Aquesta mancança pot generar desconeixement i dificultats en l'aplicació de bones pràctiques inclusives.

En resum, la UPF ha establert bases importants per a la inclusió de la diversitat sexual i de gènere a través dels seus protocols i l'adhesió a xarxes. No obstant això, per garantir un entorn veritablement inclusiu i lliure de discriminació, és crucial millorar la visibilitat, l'aplicació efectiva de les polítiques existents i desenvolupar un pla d'acció integral amb formació per a tot el personal.

3.4. Diversitat ètnica, nacional i cultural

Aquest apartat avalua les polítiques i pràctiques de la UPF relatives a la diversitat ètnica, nacional i cultural.

Punts forts

- **Suport a l'estudiantat internacional:** la UPF ofereix suport per a l'estudiantat internacional, com ara l'acompanyament en tràmits administratius, sessions d'orientació i activitats d'acollida, cosa que pot facilitar l'adaptació i la integració inicial d'un segment de l'estudiantat amb una diversitat cultural inherent.
- **Adhesió a xarxes de diversitat:** la participació de la UPF en la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) i en la xarxa catalana XT UNINCAT demostra un compromís institucional amb la promoció de la diversitat i la igualtat d'oportunitats.

- **Nou àmbit de gestió:** la gestió de la diversitat ètnica i cultural és una novetat a la Universitat. Cal preguntar-se i, si escau, abordar les necessitats o la discriminació que puguin experimentar les persones de les minories ètniques, nacionals o culturals o dels col·lectius racialitzats dins la comunitat universitària. En aquest sentit, es recullen accions dins del Pla de Diversitat per tal de desenvolupar una estratègia global per a la inclusió en aquest àmbit, elaborar un protocol de diversitat i establir circuits d'atenció a l'estudiantat.

En resum, el protocol sobre la diversitat que es desenvolupi tindrà en compte aquesta variable. Per promoure un entorn veritablement inclusiu, és crucial que la Universitat desenvolupi una estratègia activa i orientada a l'acció en aquest àmbit.

3.5. Diversitat socioeconòmica

Aquest apartat analitza en detall les polítiques i les pràctiques de la UPF treballades en l'informe "La Universitat per a tothom", pel que fa a la diversitat socioeconòmica, amb l'objectiu d'avaluar si les mesures existents cobreixen les necessitats de l'estudiantat amb condicions econòmiques desfavorides i identificar possibles barreres.

Punts forts

- **Reconeixement de la complexitat de les barreres socioeconòmiques:** la diagnosi s'inicia amb una definició exhaustiva de la diversitat socioeconòmica, reconeixent que les barreres van més enllà de la matrícula i inclouen, per exemple, despeses de transport, allotjament i participació en activitats complementàries. Aquesta visió de conjunt és fonamental per abordar la problemàtica.
- **Flexibilitat en la dedicació acadèmica:** la possibilitat que l'estudiantat opti, a primer curs, per un règim d'estudis a temps parcial per motius econòmics i que, en cursos posteriors, no tinguin un límit de crèdits mínims per matricular són mesures importants que faciliten la conciliació entre estudis i treball i permeten la continuïtat acadèmica a molts estudiants.
- **Programes de suport a l'estudiantat amb l'objectiu de promoure l'equitat:** la UPF ha impulsat diversos programes de suport a l'estudiantat o s'hi ha integrat 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 de l'estudiantat en situació de vulnerabilitat mitjançant l'acompanyament d'un estudiant-mentor. A més, la Universitat compta amb projectes de suport per a tot l'estudiantat, com el Programa de Tutors de les facultats, el Servei d'Assessorament Psicològic, així com l'ajut dels Fons Refugi, destinat a l'estudiantat de la UPF que necessiten refugi.
- **La Universitat per a tothom:** s'ha elaborat un informe de la situació actual amb relació a l'accés a la Universitat que inclou una diagnosi i unes

propostes d'actuació per tal d'intervenir per aconseguir una major equitat en l'accés i la permanència de l'estudiantat a la UPF.

- **Existència de beques UPF per a estudiants amb necessitats socioeconòmiques:** ajudes com el Programa de Beques Salari, destinat a a l'estudiantat en condicions d'accedir a la universitat per primera vegada, amb escassos recursos econòmics, o els Ajuts a l'Estudi de la Comunitat, adreçats a l'estudiantat dels centres propis de la UPF, matriculats en ensenyaments oficials de grau i de màster, que es trobin davant de dificultats econòmiques importants.
- **Modalitat d'estudis a temps parcial:** amb la modificació de la Normativa acadèmica de grau que el Consell de Govern va aprovar el juliol del 2025, canvia el tractament de la modalitat d'estudis a temps parcial. Actualment, la distinció de temps complet/temps parcial és només per al primer curs dels estudis, quan hi ha l'obligació d'un nombre mínim de crèdits per matricular (la totalitat dels crèdits, si s'estudia a temps complet; la meitat, en la dedicació a temps parcial). A partir de segon curs, no hi ha obligació d'un mínim de crèdits per matricular, i per tant es fa innecessari haver de demanar el pas a temps parcial, de manera que se simplifica la gestió d'aquestes qüestions.

Àrees de millora

- **Manca d'equitat en l'accés a la universitat:** la UPF, com totes les universitats del sistema català, s'enfronta al repte de la manca d'equitat social en l'accés a la universitat, especialment visible en la baixa representació d'estudiantat procedent de barris amb índexs socioeconòmics més baixos.
- **Tipologia de l'estudiantat:** en la composició socioeconòmica de l'estudiantat es detecta una concentració de classes socioeconòmicament elevades (60%) i la prevalença de progenitors amb estudis universitaris (igual que en la resta del sistema, 50%). Pel que fa el seu origen, la majoria provenen del sistema públic. Amb tot, en 6 graus d'alta matrícula, el 60% provenen de centres concertats i privats. També, hi ha baixa presència d'estudiantat de centres d'alta complexitat (93 de nou accés el curs 2024-2025) i un percentatge de becats inferior al d'altres universitats públiques de Barcelona.
- **Barreres en l'accés:** notes de tall elevades (més de la meitat dels graus de la UPF superen l'11,5), més altes que en la resta del sistema; exigència horària: dedicació en horari de matí i tarda o franges al llarg del dia en la majoria de graus i cursos (més alta que en la resta del sistema, on la meitat treballa i estudia).
- **Insuficient difusió i accés a la informació:** es detecta poca eficàcia en el mecanisme de comunicació o difusió de les ajudes existents. Això pot provocar que molts estudiants desconeguin l'existència de beques i suports disponibles, fet que en limita l'accés a aquells que més els necessiten.
- **Seguiment insuficient de l'efectivitat de les ajudes:** no hi ha un sistema de seguiment per analitzar si l'estudiantat que més ho necessita pot accedir efectivament a les ajudes o si aquestes són suficients per cobrir les seves despeses i garantir la seva permanència.

En conclusió, la UPF ha implementat mesures importants per donar suport a la diversitat socioeconòmica, especialment a través de beques, la flexibilitat

acadèmica i el nou projecte “La Universitat per a tothom”. No obstant això, la manca d'un enfocament integral i de mecanismes eficaços de difusió i de seguiment, juntament amb les limitacions en algunes ajudes específiques, evidencien la necessitat d'una estratègia més cohesionada i àmplia per garantir la plena inclusió de l'estudiantat.

3.6. Diversitat religiosa i espiritual

Aquest informe avalua l'estat de la diversitat religiosa i espiritual a la UPF, examinant com es promou el respecte i la llibertat de creences, i si hi ha mecanismes per evitar la discriminació per motius religiosos.

Punts forts

- **Reconeixement en la normativa de convivència:** el Codi Ètic i les Normes de convivència de la UPF estableixen un compromís amb el respecte a la diversitat de creences i la igualtat de tracte per a tothom, independentment de la seva religió o conviccions. Això proporciona un fonament normatiu bàsic per a la no-discriminació.

Àrees de millora

- **Nou àmbit de gestió:** la gestió de la diversitat religiosa i espiritual és una novetat a la Universitat. En aquest sentit, es recullen accions dins del Pla de Diversitat per tal de desenvolupar una estratègia global per a la no-discriminació en aquest àmbit, elaborar un protocol de diversitat i establir circuits d'atenció a l'estudiantat.
- **Drets en la llibertat religiosa:** cal assegurar el compliment del marc legal vigent i establir mecanismes clars per resoldre conflictes derivats d'aquests drets fonamentals.

En resum, la UPF expressa un compromís general amb el respecte a la diversitat religiosa en la seva normativa de convivència. Per tal de garantir la plena llibertat de religió i la no-discriminació, cal que la Universitat inclogui aquesta perspectiva en el nou protocol de diversitat.

3.7. Diversitat d'edat

Aquest apartat detalla l'anàlisi de la diversitat d'edat a la UPF, explorant com les seves polítiques aborden les necessitats de les diferents generacions presents a la comunitat universitària.

Punts forts

- **Reconeixement de la diversitat d'edat:** la diagnosi destaca la importància de la coexistència de diferents generacions i les seves diverses necessitats d'aprenentatge, trajectòries i experiències, fet que demostra una consciència sobre aquest àmbit.

- **Programes adreçats a majors de 50 anys:** el programa UPF Sènior posa a l'abast de les persones de 50 anys o més unes 180 assignatures, aproximadament, organitzades trimestralment que permeten compartir aula amb l'estudiantat de grau.
- **Vinculació a la UPF després de la jubilació:** amb l'objectiu que el personal de la UPF, tant PDI com PTGAS, que es jubila pugui continuar mantenint un vincle amb la Universitat més enllà de la relació professional ja finalitzada, es permet continuar gaudint d'un conjunt de serveis i condicions especials. A més, el programa Talent Sènior UPF té per objectiu afavorir l'establiment d'una relació amb les persones jubilades que voluntàriament vulguin mantenir la seva implicació amb la Universitat.
- **Intergeneracionalitat a l'àmbit de la recerca:** l'àmbit de la recerca de la Universitat és eminentment intergeneracional (convivència en grups de recerca, supervisió de tesis doctorals, jornades de recerca, etc.). Aquesta realitat fa que aquest àmbit sigui divers quant a les edats i que asseguri el relleu generacional.

Àrees de millora

- **Incloure la perspectiva intergeneracional en el desenvolupament de projectes estratègics de la Universitat:** és fonamental que la UPF estableixi polítiques que garanteixin l'equitat en l'accés, la permanència i la participació plena de les persones de totes les edats en la comunitat universitària.
- **Desenvolupar nous programes de formació:** cal desenvolupar programes de formació al llarg de la vida que permetin l'accés a estudis universitaris de persones que no estan en la franja d'edat a la qual prototípicament s'adrecen els estudis universitaris oficials.

En síntesi, la UPF disposa d'instruments com la formació contínua que, tangencialment, aborden la diversitat per edat. Això no obstant, cal garantir la plena inclusió i el suport adaptat a les necessitats de totes les generacions dins la seva comunitat universitària.

4. El Pla de Diversitat

A partir de la identificació dels punts forts i les àrees de millora en cadascun dels eixos d'anàlisi, i en consonància amb les recomanacions del PIDUC, s'han establert sis eixos d'actuació prioritaris que estructuraran el Pla de Diversitat de la UPF. Dins de cada eix d'actuació, s'han definit objectius estratègics (metes generals i a llarg termini) i els objectius específics detallats i, finalment, les accions o tasques concretes que s'han de dur a terme per assolir els objectius específics. Les accions proposades busquen no només millorar la inclusió i el respecte a la diversitat en general, sinó també garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació, especialment en aquells àmbits on s'ha identificat una necessitat més gran d'intervenció i d'implementació de mesures correctores.

Figura 2. Eixos d'actuació del Pla de Diversitat (Font: PIDUC)



Per a cada acció proposada, s'especifica el col·lectiu al qual s'adreça, el responsable de la seva execució i el calendari previst per a la seva implementació. Aquesta metodologia assegura un seguiment eficient i una assignació clara de responsabilitats, elements fonamentals per transformar la diversitat en una realitat tangible i efectiva a la Universitat.

4.1. Objectius estratègics

En aquest apartat s'indiquen els objectius estratègics per promocionar la inclusió i la diversitat a la Universitat, abordant els sis eixos d'actuació proposats pel PIDUC (vegeu la figura 2). Des de la transició cap a la universitat i l'acollida de l'estudiantat, fins a la transició cap al mercat laboral, passant per un seguit d'àmbits entremig, el text detalla els objectius estratègics clau. També es posa l'accent en la coordinació interuniversitària i amb l'administració pública, tot amb la finalitat de garantir una comunitat universitària més equitativa i diversa.

1. EIX D'ACTUACIÓ: TRANSICIÓ CAP A LA UNIVERSITAT

- Objectiu 1.1. Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària acollidora de la diversitat.
- Objectiu 1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats.

2. EIX D'ACTUACIÓ: CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA

- Objectiu 2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
- Objectiu 2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari.

3. EIX D'ACTUACIÓ: ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

- Objectiu 3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
- Objectiu 3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat.
- Objectiu 3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.
- Objectiu 3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat.

4. EIX D'ACTUACIÓ: ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL A TOTS ELS ÀMBITS

- Objectiu 4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la universitat.

5. EIX D'ACTUACIÓ: TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL

- Objectiu 5.1. Promoure pràctiques en entitats inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a l'estudiantat .
- Objectiu 5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat.

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

- Objectiu 6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària.
- Objectiu 6.2. Fomentar la coordinació de les universitats amb l'administració pública.

4.2. Objectius, accions, responsables i calendari

1. EIX D'ACTUACIÓ: TRANSICIÓ CAP A LA UNIVERSITAT					
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	MESURES	ACCIONS	COL·LECTIU	RESPONSABLE	CALENDARI
OE1.1. Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària acollidora de la diversitat.	OO1.1.1. Consolidar programes d'informació i orientació per a l'estudiantat de batxillerat i cicles formatius i altres vies d'accés a la universitat.	01. Incloure la perspectiva de diversitat en les visites en centres de batxillerat i en les jornades de portes obertes i les fires d'ensenyament.	PDI i estudiantat	Gabinet del Rectorat / Servei de Projecció Institucional	2027
OE1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats.	OO1.2.1. Desenvolupar i promoure una acollida inclusiva, amb igualtat de participació, igualtat de tracte i no-discriminació.	02. Intensificar la promoció de programes de mentoria que fomentin la diversitat (ex. UniMentor, Prometeus, suport a les persones refugiades...).	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gabinet del Rectorat. Servei de Projecció Institucional	2026-2027

2. EIX D'ACTUACIÓ: CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	MESURES	ACCIONS	COL·LECTIU	RESPONSABLE	CALENDARI
OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.	OO2.1.1. Implementar mesures que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària.	03. Actualitzar el protocol d'inclusió i el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques.	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026
		04. Estructurar i sistematitzar la presència de les dades sobre diversitat a la web de la Universitat.	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	2027
	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i	05. Fer formació sobre necessitats i recursos existents d'inclusió i diversitat per al personal de la Universitat.	PTGAS i PDI	Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026-2029
		06. Promoure que les fonts utilitzades en la docència i la recerca representin adientment la diversitat que hi hagi en les comunitats acadèmiques de cadascuna de les disciplines en les quals treballa la UPF i que això quedi	Estudiantat	Vicerektorat de Planificació Acadèmica	2026-2029

	transferència.	reflectit adequadament en els materials de docència.			
		07. Impulsar la negociació amb les entitats externes amb les quals col·labora la UPF d'un percentatge de places en residències universitàries per a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, persones amb baixos ingressos, persones refugiades, persones trans).	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris	2026-2029
		08. Incorporació d'estratègies d'inclusió a l'esport universitari.	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2027-2029
		09. Organització d'activitats de sensibilització en col·laboració amb associacions vinculades a la diversitat (associacions LGBTQA+, antiracistes, etc.).	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026-2029

		10. Difusió de bones pràctiques per incorporar qüestions de diversitat a la recerca i la docència.	PDI	Vicerectorat de Planificació Acadèmica / Vicerectorat de Recerca / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2027
OE2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari.	OO2.2.1. Identificar, prevenir i intervenir en situacions de discriminació i assetjament.	11. 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.	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026-2027
	OO2.2.2. Promocionar la participació universal en els programes de mobilitat interuniversitària.	12. Incloure la perspectiva de diversitat en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitaris.	Estudiantat	Àrea de Docència / Vicerectorat d'Internacionalització. Servei de Relacions Internacionals	2026-2029

3. EIX D'ACTUACIÓ: ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	MESURES	ACCIONS	COL·LECTIU	RESPONSABLE	CALENDARI
OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.	OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.	13. Pla de formació per a TNE (tutors/res de necessitats educatives especials) i el professorat que hagi d'atendre a l'estudiantat amb necessitats educatives especials.	PDI	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)	2026-2029
		14. Creació de recursos per a TNE i professorat que tingui a classe estudiantat amb necessitats educatives especials (ex. vídeos, càpsules informatives, aplicació de la IA, etc.).	PDI	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)	2026-2027
		15. Creació de recursos per al PDI (guies, càpsules informatives) per conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula; resolució de conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTI-fòbiques; difusió de bones pràctiques i integració de la perspectiva interseccional de la diversitat.	PDI	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK)	2026-2028
		16. Consolidar la Xarxa d'Inclusió, un grup de coordinació en matèria d'inclusió amb tutors de necessitats especials, caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF Inclusió	PTGAS i PDI	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026

		17. Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament per als beneficiaris d'aquest fons.	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris.	2026 - 2027
	OO3.1.2. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat.	18. Fer un seguiment dels informes (p. e. SAP; UID; abandonament...) que es realitzin en l'àmbit de la diversitat, amb dades desagregades i propostes de mesures correctores segons els resultats.	Comunitat universitària	Gabinet del Rectorat. Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026-2029
		19. Desenvolupar un sistema d'indicadors que permetin valorar l'impacte real de les mesures d'inclusió.	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat	2026-2027
OE3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i	OO3.2.1. Empoderar i corresponsabilitzar la comunitat universitària en la construcció d'una universitat inclusiva i diversa.	20. Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat, en el marc de les activitats universitàries.	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026-2029

acollidores de la diversitat.	OO3.2.2. Promoure la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries.	21. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les sessions informatives a les associacions universitàries.	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris	2026
OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.	OO3.3.1. Millorar l'accés al suport psicològic.	22. Disposar de punts d'atenció o "punts blaus", físics i/o virtuals, on adreçar-se en cas de malestar emocional.	Comunitat universitària	Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris	2026-2027
		23. Ampliar el catàleg de serveis del SAP	Comunitat universitària	Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris	2026-2028
	OO3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament.	24. Facilitar espais de foment del benestar emocional o "espais blaus", físics i/o virtuals, a cada campus.	Comunitat universitària	Gerent / Direcció de campus / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026-2027
		25. Obtenir i difondre un protocol per prevenir el suïcidi.	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gerència / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Oficina de Prevenció de Riscos Laborals	2026

OE3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat.	OO3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis d'equitat, diversitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.	26. Millorar la visibilitat dels serveis i recursos disponibles en matèria d'equitat, diversitat i inclusió; també en la informació sobre les beques i ajuts disponibles.	Comunitat universitària	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026
		27. Establir canals de comunicació perquè els col·lectius que necessitin mesures d'accessibilitat o d'adaptació puguin fer arribar les seves peticions de manera fàcil.	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat	2026

4. EIX D'ACTUACIÓ: ACCESSIBILITAT I DISSENY UNIVERSAL A TOTS ELS ÀMBITS

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	MESURES	ACCIONS	COL·LECTIU	RESPONSABLE	CALENDARI
OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat.	OO4.1.1. Assegurar que els espais físics de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent.	28. Actualitzar el Pla d'Accessibilitat als espais físics de la Universitat, d'acord amb la normativa.	Comunitat universitària	Àrea Econòmica. Servei d'Infraestructures i Patrimoni	2026-2029

	OO4.1.2. Assegurar que els espais virtuals de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent.	29. Vetllar perquè tots els recursos electrònics de la Universitat siguin accessibles segons el "principi d'accessibilitat universal".	Comunitat universitària	Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gabinet del Rectorat. Oficina de Comunicació	2026-2029
	OO4.1.3. Facilitar l'assistència presencial a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies.	30. Crear una borsa de voluntaris/àries que puguin desenvolupar tasques d'acompanyament i suport a l'estudiantat amb necessitats especials.	Estudiantat	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris	2026-2027

5. EIX D'ACTUACIÓ: TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	MESURES	ACCIONS	COL·LECTIU	RESPONSABLE	CALENDARI
OE5.1. Promoure pràctiques en entitats inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació a l'estudiantat.	OO5.1.1. Promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques.	31. Facilitar a l'aplicació Campus Treball la identificació i la cerca d'ofertes de pràctiques amb característiques d'inclusió o d'accessibilitat especialment indicades per a l'estudiantat amb discapacitat.	Estudiantat	Fundació UPF. Carreres Professionals	2026-2027
OE5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat.	OO5.2.1. 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.	32. Ampliar l'oferta laboral per a persones amb discapacitat a l'aplicació Campus Treball i a la fira UPFeina.	Estudiantat	Fundació UPF. Carreres Professionals	2026-2029
		33. Garantir la continuïtat d'un programa d'acompanyament o de mentoria adreçat a l'estudiantat de primera generació universitària sense persones amb estudis superiors en el seu entorn que serveixi de model, amb l'objectiu d'oferir acompanyament personalitzat.	Estudiantat	Fundació UPF. Carreres Professionals i Alumni	2026-2029

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

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	MESURES	ACCIONS	COL·LECTIU	RESPONSABLE	CALENDARI
OE6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària.	OO6.1.1. 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.	34. Participar en els grups de treball i les xarxes interuniversitàries en matèria d'inclusió i diversitat.	PTGAS i PDI	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerektorat de Compromís Social i Sostenibilitat	2026-2029
OE6.2. Fomentar la coordinació de les universitats amb l'administració pública.	OO6.2.1. Promoure la relació entre les universitats i altres administracions en matèria d'inclusió i diversitat.	35. Proposar activitats conjuntes entre la UPF i entitats/institucions de l'àmbit de la diversitat i la inclusió.	PTGAS i PDI	Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerektorat de Compromís Social i Sostenibilitat	2026-2029

4.3. Detall de fitxes per fer el seguiment

Per garantir una correcta implantació i seguiment de les accions, aquestes es detallen en fitxes que inclouen la informació següent:

- Eix d'actuació:** indica l'eix d'actuació del Pla al qual la mesura fa referència.
- Núm. d'acció:** número identificador de la mesura dins del Pla de Diversitat.
- Acció:** descripció de la mesura.
- Objectiu estratègic:** definir els objectius estratègics als quals es vincula l'acció.
- Mesura:** mesura dins la qual es vincula l'acció.
- Persones responsables i col·lectius destinataris:**
 - **Responsables:** departament o persones que lideren la mesura.
 - **Destinataris:** col·lectiu al qual va dirigida la mesura.
- Recursos necessaris:** concreció dels recursos requerits, siguin interns o externs.
- Prioritat:** classificació en alta, mitjana o baixa, segons l'impacte i el grau decisiu de la mesura per a l'organització (1: alta, 2: mitjana, 3: baixa).
- Indicadors i resultats previstos:**
 - **Indicadors quantitius:** resultats numèrics per objectivar l'assoliment de la mesura.
 - **Indicadors qualitius:** resultats relacionats amb actituds, percepcions i efectes en l'organització.
 - **Resultats:** descripció dels resultats esperats en funció dels indicadors.
- Periodicitat de la mesura:** especifica la freqüència d'implementació de la mesura (puntual, anual, o al llarg de la vigència del Pla).
- Calendari:** data límit d'execució (cronograma). Orientació temporal sobre la implementació de la mesura.

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 01

EIX D'ACTUACIÓ	
Transició cap a la comunitat universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	01
ACCIÓ	Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les visites en centres de batxillerat i en les jornades de portes obertes i les fires d'ensenyament.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Transició cap a la universitat.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE1.1. Promocionar i estimular un accés inclusiu que promogui una comunitat universitària més acollidora de la diversitat.
MESURA	OO1.1.1. Consolidar programes d'informació i orientació per a l'estudiantat de batxillerat, cicles formatius i altres vies d'accés a la universitat.
COL·LECTIU DESTINATARI I RESPONSABLES	Responsables: Gabinet del Rectorat. Servei de Projecció Institucional Destinataris: PDI i estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en inclusió i diversitat, si escau.
PRIORITAT	3 Baixa
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de materials informatius creats i integrats en el pla d'acollida que incloguin la perspectiva d'inclusió i diversitat	✓ Es desenvolupa un mínim de 2 materials informatius específics sobre inclusió i diversitat.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 02

EIX D'ACTUACIÓ	
Transició cap a la comunitat universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	02
ACCIÓ	Intensificar la promoció de programes de mentoria que fomentin la diversitat (ex. UniMentor, Prometeus, suport a les persones refugiades...).
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Transició cap a la universitat.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE1.2. Vetllar per una acollida a la universitat inclusiva i que atengui les diversitats.
MESURA	OO1.2.1. Desenvolupar i promoure una acollida inclusiva, amb igualtat de participació, igualtat de tracte i no-discriminació.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Gabinet del Rectorat. Servei de Projecte Institucional. Destinataris: estudiantat.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Col·laboració amb institucions externes.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'estudiants participants en cada un dels programes existents.	✓ Mínim de 20 estudiants (entre mentors i mentorats).
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Valoració de les persones participants sobre l'efectivitat del programa de mentoria.	✓ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Annual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 03

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	03
ACCIÓ	Actualitzar el protocol d'inclusió i el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.1. Implementar mesures que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport jurídic.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Existència i aprovació del nou protocol d'inclusió.	✓ Protocol revisat i aprovat.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Valoració del grau d'adequació del protocol de les persones usuàries a les necessitats actuals en matèria d'inclusió.	✓ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 04

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	04
ACCIÓ	Estructurar i sistematitzar la presència de les dades sobre diversitat a la web de la Universitat.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.1. Implementar mesures que fomentin la igualtat de tracte i la inclusió de la diversitat en tots els aspectes i entorns de la vida universitària.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Pàgina web.
PRIORITAT	3 Baixa
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Posada en marxa de l'Observatori de la Diversitat i Inclusió.	✓ L'Observatori publica un mínim de 4 categories clau anuals.
✓ Nombre d'actualitzacions anuals de les dades publicades.	✓ L'Observatori s'actualitza com a mínim un cop l'any amb noves dades disponibles.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 05

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	05
ACCIÓ	Fer formació sobre necessitats d'inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional per al personal de la Universitat.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre les necessitats d'inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK) Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: PTGAS i PDI.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Materials formatius. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percentatge de PDI i de PTGAS que ha participat en aquestes accions. ✓ Nombre de sessions formatives impartides. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al final del període del Pla, el 20% del PDI i del PTGAS haurà rebut formació en perspectiva d'inclusió i diversitat. ✓ Mínim: 1 acció formativa anual.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grau de satisfacció de les persones participants en la formació. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puntuació d'un mínim de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 06

EIX D'ACTUACIÓ	
Cultura inclusiva i diversa	
NÚM. D'ACCIÓ	06
ACCIÓ	Promoure que les fonts utilitzades en la docència i la recerca representin adientment la diversitat que hi hagi en les comunitats acadèmiques de cadascuna de les disciplines en les quals treballa la UPF i que això quedi reflectit adequadament en els materials de docència.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Vicerectorat de Planificació Acadèmica Destinataris: estudiantat
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Materials formatius.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de recomanacions o guies publicades per a la inclusió de referents diversos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Almenys 1 guia elaborada i difosa el primer any.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qualitat i rellevància percebuda de les bibliografies per part dels estudiants en termes de diversitat de perspectives. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mínim: una puntuació de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 07

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	07
ACCIÓ	Impulsar la negociació amb les entitats externes amb les quals col·labora la UPF d'un percentatge de places en residències universitàries per a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, persones amb baixos ingressos, persones refugiades, persones trans).
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb institucions externes.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'estudiants beneficiaris de les places reservades.	✓ Mínim: 15 estudiants el primer any.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de percepció de l'adequació de les condicions d'allotjament a les necessitats dels col·lectius vulnerabilitzats.	✓ Mínim: una puntuació de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Annual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 08

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	08
ACCIÓ	Incorporació d'estratègies d'inclusió a l'esport universitari.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Col·laboració amb entitats externes.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre de campanyes o accions de sensibilització LGBTIQ+ en l'àmbit esportiu. ✓ Nombre de formacions o tallers sobre diversitat sexual i de gènere adreçats a personal tècnic i a esportistes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mínim: 1 campanya anual. ✓ Mínim: 1 formació anual.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grau de visibilitat del compromís institucional amb la diversitat sexual i de gènere en l'àmbit esportiu. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mínim: una puntuació de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2027-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 09

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	09
ACCIÓ	Organització d'activitats de sensibilització en col·laboració amb associacions vinculades a la diversitat (associacions LGBTIQ+, antiracistes, etc.).
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Col·laboració amb entitats externes.
PRIORITAT	2. Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre d'activitats programades. ✓ Nombre d'associacions col·laboradores implicades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mínim: 2 activitats l'any (1 amb entitats LGBTIQ+ i 1 amb entitats antiracistes). ✓ Mínim: 2 entitats diferents el primer any.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grau de satisfacció dels participants amb les activitats. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mínim: un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 10

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	10
ACCIÓ	Difusió de bones pràctiques per incorporar qüestions de diversitat a la recerca i la docència.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.1. Garantir una cultura inclusiva, d'igualtat de tracte i de no-discriminació amb la diversitat.
MESURA	OO2.1.2. Fomentar la incorporació del coneixement sobre la inclusió i la perspectiva de diversitat amb un enfocament interseccional en els serveis universitaris, inclosos els de docència, recerca i transferència.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Vicerectorat de Planificació Acadèmica / Vicerectorat de Recerca / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: PDI.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Recursos audiovisuals. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de productes comunicatius i de sensibilització generats sobre la diversitat.	✓ 1 acció/productes comunicatius.
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Creació d'un grup de treball per identificar bones pràctiques en el desplegament de la perspectiva LGBTIQA+ a la recerca i la docència.	✓ Identificar 3 bones pràctiques en la recerca i 3 bones pràctiques en la docència.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 11

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	11
ACCIÓ	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.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari.
MESURA	OO2.2.1. Identificar, prevenir i intervenir en situacions de discriminació i assetjament.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport jurídic.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Elaboració i aprovació del protocol per part dels òrgans competents.	✓ Protocol aprovat.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de percepció d'eficàcia del protocol en la prevenció i la resposta davant discriminacions per part de les persones ateses.	✓ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 12

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	12
ACCIÓ	Incloure la perspectiva de la diversitat en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitària.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Cultura inclusiva i diversa.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE2.2. Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació en l'ecosistema universitari.
MESURA	OO2.2.2. Promocionar la participació universal en els programes de mobilitat interuniversitària.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Docència / Vicerectorat d'Internacionalització. Servei de Relacions Internacionals. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió, si escau.
PRIORITAT	3 Baixa
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de materials informatius amb informació sobre diversitat en les jornades informatives.	✓ Es desenvolupa com mínim 1 material informatiu que inclou informació sobre inclusió i diversitat.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 13

EIX D'ACTUACIÓ	
	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	13
ACCIÓ	Pla de formació per a TNE (tutors/res de necessitats educatives especials) i el professorat que hagi d'atendre a l'estudiantat amb necessitats educatives especials.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en inclusió i diversitat, si escau. ✓ Col·laboració amb institucions. ✓ Materials formatius.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre d'accions formatives impartides. ✓ Percentatge de participants. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'han impartit un mínim de 2 accions formatives anuals per a PDI. ✓ Increment d'un 5% anual.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoració del PDI sobre la utilitat de la formació. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 14

EIX D'ACTUACIÓ	
Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	14
	Creació de recursos per a TNE i professorat que tingui a classe estudiantat amb necessitats educatives especials (ex. vídeos, càpsules informatives, aplicació de la IA, etc.).
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en inclusió i diversitat, si escau. ✓ Material audiovisual. ✓ Materials formatius.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de recursos i materials de suport creats/adaptats.	✓ Publicació d'un mínim de 3 recursos en 2 anys.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció del professorat amb els recursos.	✓ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 15

EIX D'ACTUACIÓ	
	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	15
ACCIÓ	Creació de recursos per al PDI (guies, càpsules informatives) per conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula; resolució de conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTI-fòbiques; difusió de bones pràctiques i integració de la perspectiva interseccional de la diversitat.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació. La Factoria (CLIK). Destinatari: PDI.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Material audiovisual. ✓ Materials formatius.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de recursos i materials de suport creats/adaptats.	✓ Publicació d'un mínim de 3 recursos en 2 anys.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció del professorat amb els recursos.	✓ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2028

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 16

EIX D'ACTUACIÓ	
	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	16
ACCIÓ	Consolidar la Xarxa d'Inclusió, un grup de coordinació en matèria d'inclusió amb tutors de necessitats especials, caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF Inclusió.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: PTGAS i PDI.
RECURSOS	✓ Recursos interns.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de reunions anuals de la Xarxa.	✓ Mínim: 1 reunió cada trimestre.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 17

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	17
ACCIÓ	Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament per als beneficiaris d'aquest fons.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.1. Promoure un acompanyament inclusiu atenent la diversitat amb igualtat de tracte i de no-discriminació.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport jurídic.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'estudiants beneficiaris anuals.	✓ Mínim: 4 estudiants beneficiaris/curs.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de les persones beneficiàries amb el suport rebut.	✓ Aconseguir una valoració mínima de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 18

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	18
ACCIÓ	Fer un seguiment dels informes (p. e. SAP; UID; abandonament...) que es realitzin en l'àmbit de la diversitat, amb dades desagregades i propostes de mesures correctores segons els resultats.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.2. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Gabinet del Rectorat Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Recursos informàtics.
PRIORITAT	3 Baixa
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'informes analitzats anualment amb perspectiva de diversitat.	✓ Més de 3 informes.
✓ Nombre de mesures correctores derivades dels informes.	✓ Més de 2 mesures correctores.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2027-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 19

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	19
ACCIÓ	Desenvolupar un sistema d'indicadors que permetin valorar l'impacte real dels recursos d'inclusió i suport del benestar emocional.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Accollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.1. Proporcionar acompanyament en l'accés, la permanència, la mobilitat i les pràctiques.
MESURA	OO3.1.2. Assegurar el compliment de les mesures indicades per les unitats amb competència en matèria d'inclusió i diversitat.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Gabinet del Rectorat. Servei d'Estratègia, Dades i Qualitat. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Recursos informàtics.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'indicadors desenvolupats.	✓ Mínim: 5 indicadors rellevants.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau d'ús del sistema per part dels responsables.	✓ El 80% del personal de gestió de la unitat ha utilitzat els indicadors per valorar l'impacte.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 20

EIX D'ACTUACIÓ	
	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	20
ACCIÓ	Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat, en el marc de les activitats universitàries.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat.
MESURA	OO3.2.1. Empoderar i corresponsabilitzar la comunitat universitària en la construcció d'una universitat inclusiva i diversa.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió.
PRIORITAT	3 Baixa
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'espais de diàleg i cocreació organitzats.	✓ Un mínim de 2 espais anuals.
✓ Nombre total de participants (estudiants, PTGAS i PDI).	✓ Un mínim de 30 participants en els espais de diàleg i cocreació.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de les persones participants.	✓ Una nota mitjana de 7 com a mínim en les valoracions de les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 21

ÀMBIT D'APLICACIÓ	
Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	21
ACCIÓ	Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les sessions informatives a les associacions universitàries.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.2. Promoure i potenciar la participació activa de la comunitat universitària en la construcció d'universitats inclusives i acollidores de la diversitat.
MESURA	OO3.2.2. Promoure la perspectiva d'igualtat de tracte, no-discriminació, diversitat i inclusió en les associacions universitàries.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de materials informatius o guions creats i integrats en les jornades informatives a les associacions.	✓ Es desenvolupa com mínim 1 material informatiu o guió específic sobre inclusió i diversitat.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Valoració dels estudiants.	✓ Una nota mitjana de 7 en les valoracions de les enquestes.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 22

ÀMBIT D'APLICACIÓ	
Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	22
ACCIÓ	Disposar de punts d'atenció i/o "punts blaus", físics i virtuals, on adreçar-se en cas de malestar emocional.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Accollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.
MESURA	OO3.3.1. Millorar l'accés al suport psicològic.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Pàgina web.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de persones usuàries desagregades per sexe i gènere dels recursos i serveis dels "punts blaus".	✓ Mínim: 30 persones usuàries/any.
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de les persones usuàries.	✓ Una puntuació mínima de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 23

ÀMBIT D'APLICACIÓ	
Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	23
ACCIÓ	Ampliar el catàleg de serveis del SAP.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.
MESURA	OO3.3.1. Millorar l'accés al suport psicològic.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Gerent / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió. ✓ Col·laboració amb entitats externes.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre total de persones ateses anualment (desglossat per col·lectiu, sexe i gènere).	✓ Increment del 5% durant els primers dos anys.
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de les persones usuàries.	✓ Una puntuació mínima de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2028

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 24

EIX D'ACTUACIÓ	
	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	24
ACCIÓ	Facilitar espais de foment del benestar emocional o “espais blaus”, físics i/o virtuals, a cada campus.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.
MESURA	OO3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Gerent / Direcció de Campus / Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb institucions externes. ✓ Pàgina web.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre total d'espais blaus habilitats (físics i/o virtuals).	✓ Mínim: 1 espai per campus i 1 espai virtual actius.
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de les persones usuàries.	✓ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 25

EIX D'ACTUACIÓ	
	Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària
NÚM. D'ACCIÓ	25
ACCIÓ	Obtenció i difusió d'un protocol per prevenir el suïcidi.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.3. Fornir d'espais d'assessorament, suport psicològic i orientació acadèmica.
MESURA	OO3.3.2. Impulsar espais comunitaris i xarxes d'assessorament.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris / Gerència / Àrea de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Oficina de Prevenció de Riscos Laborals. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb institucions externes. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de canals en què s'ha difós el protocol (web, xarxes, sessions informatives, etc.).	✓ Mínim: 5 canals utilitzats per a la seva difusió.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de la comunitat sobre la claredat i l'accessibilitat del protocol.	✓ Mitjana de com a mínim un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 26

EIX D'ACTUACIÓ	
Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	26
ACCIÓ	Millorar la visibilitat dels serveis i recursos disponibles en matèria d'equitat, diversitat i inclusió; també en la informació sobre les beques i ajuts disponibles.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat.
MESURA	OO3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinataris: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Pàgina web.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Avaluació de l'experiència d'usuari i accessibilitat percebuda.	✓ Realització d'1 informe qualitatiu anual que identifiqui barreres d'accés a la informació i implementació de les millores de navegabilitat/senyalització detectades com a prioritàries pels usuaris.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 27

EIX D'ACTUACIÓ	
Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària	
NÚM. D'ACCIÓ	27
ACCIÓ	Establir canals de comunicació perquè els col·lectius que necessitin mesures d'accessibilitat o d'adaptació puguin fer arribar les seves peticions de manera fàcil.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Acollida, acompanyament i participació en la vida universitària.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE3.4. Assegurar la transparència en inclusió i tractament de la diversitat.
MESURA	OO3.4.1. Facilitar l'accés a la informació dels serveis de diversitat, equitat i inclusió disponibles per a la comunitat universitària.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Pàgina web.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de peticions.	Increment del 15% de les visites respecte a l'any anterior.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 28

EIX D'ACTUACIÓ	
Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits	
NÚM. D'ACCIÓ	28
ACCIÓ	Actualització del Pla d'Accessibilitat als espais físics de la Universitat d'acord amb la normativa.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat.
MESURA	OO4.1.1. Assegurar que els espais físics de la Universitat siguin inclusius i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea Econòmica. Servei d'Infraestructures i Patrimoni. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos interns. ✓ Suport jurídic. ✓ Col·laboració amb institucions externes.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre total d'espais auditats segons la nova normativa. ✓ Percentatge d'espais universitaris que compleixen la normativa vigent després de la intervenció. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 100% dels edificis i espais d'ús universitari. ✓ Mínim: 90% dels espais en 4 anys.
PERIODICITAT	Puntual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 29

EIX D'ACTUACIÓ	
Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits	
NÚM. D'ACCIÓ	29
ACCIÓ	Vetllar perquè tots els recursos electrònics de la Universitat siguin accessibles segons el "principi d'accessibilitat universal".
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat.
MESURA	OO4.1.2. Assegurar que els espais virtuals de la Universitat siguin inclusivament i accessibles per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies, d'acord amb la normativa vigent.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Tecnologia i Recursos d'Informació Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris Gabinet del Rectorat. Oficina de Comunicació. Destinatari: comunitat universitària.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Recursos informàtics.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Percentatge de portals i webs institucionals avaluats en accessibilitat.	✓ 90% al final del Pla.
✓ Percentatge de recursos electrònics adaptats al nivell AA de les WCAG 2.1 o estàndard superior vigent.	✓ 70% dels recursos adaptats en 3 anys.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 30

EIX D'ACTUACIÓ	
Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits	
NÚM. D'ACCIÓ	30
ACCIÓ	Crear una borsa de voluntaris que puguin desenvolupar tasques d'acompanyament i suport a l'estudiantat amb necessitats especials.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Accessibilitat i disseny universal en tots els àmbits.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE4.1. Maximitzar l'accessibilitat als diferents àmbits de la Universitat.
MESURA	OO4.1.4. Facilitar l'assistència presencial a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Sostenibilitat, Atenció i Compromís Universitaris. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'estudiants voluntaris inscrit a la borsa.	✓ Mínim: 5 estudiants/curs.
✓ Nombre d'estudiants amb NESE que reben suport a través del programa.	✓ Mínim: 3 estudiants/curs.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció de l'estudiantat amb NESE i els voluntaris/àries sobre el programa.	✓ Mínim: un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Annual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 31

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	31
ACCIÓ	Facilitar a l'aplicació Campus Treball la identificació i la cerca d'ofertes de pràctiques amb característiques d'inclusió o d'accessibilitat especialment indicades per a l'estudiantat amb discapacitat.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Transició cap al mercat laboral.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE5.1. Promoure pràctiques en entitats inclusives, accessibles, amb igualtat de tracte i no-discriminació per a l'estudiantat.
MESURA	OO5.1.1. Promoure un accés amb igualtat d'oportunitats a les pràctiques.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Fundació UPF. Carreres Professionals. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb entitats externes.
PRIORITAT	1 Alta
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Implementació de filtres o etiquetes per a ofertes inclusives a Campus Treball.	✓ Implementació del 100%.
✓ Nombre d'ofertes laborals etiquetades com a inclusives o adreçades a persones amb discapacitat.	✓ Un increment del 5% anual respecte a les ofertes inclusives de l'any anterior.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Grau de satisfacció general.	✓ Un mínim de 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2027

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 32

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	32
ACCIÓ	Ampliar l'oferta laboral per a persones amb discapacitat a l'aplicació Campus Treball i a la fira UPFeina.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Transició cap al mercat laboral.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat.
MESURA	OO5.2.1. 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.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Fundació UPF. Carreres Professionals. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb institucions externes.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'ofertes laborals inclusives publicades a Campus Treball i la fira UPFeina.	✓ Un increment del 5% anual.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 33

EIX D'ACTUACIÓ	
NÚM. D'ACCIÓ	33
ACCIÓ	Garantir la continuïtat d'un programa d'acompanyament o de mentoria adreçat a l'estudiantat de primera generació universitària sense persones amb estudis superiors en el seu entorn que serveixi de model, amb l'objectiu d'oferir acompanyament personalitzat.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Transició cap al mercat laboral.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE5.2. Promoure estratègies per millorar la igualtat d'oportunitats per a la inserció laboral de l'estudiantat.
MESURA	OO5.2.1. 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.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Fundació UPF. Carreres Professionals i Alumni. Destinatari: estudiantat.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Suport de professionals especialitzats en diversitat i inclusió, si escau.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'estudiants de primera generació participants en el programa.	✓ Mínim: 5 mentorats/any.
✓ Nombre de mentors formats i en actiu.	✓ Mínim: 10 mentors/any.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Percepció de millora en la integració de l'estudiantat a l'accés equitatiu a oportunitats educatives i laborals.	✓ Mínim: un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2028

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 34

ÀMBIT D'APLICACIÓ	
Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions	
NÚM. D'ACCIÓ	34
ACCIÓ	Participar en els grups de treball i les xarxes interuniversitàries en matèria d'inclusió i diversitat.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions.
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE6.1. Fomentar la col·laboració i l'intercanvi de bones pràctiques a escala interuniversitària.
MESURA	OO6.1.1. 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.
RESPONSABLES I COL·LECTIU DESTINATARI	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerektorat de Compromís Social i Sostenibilitat. Destinataris: PDI i PTGAS.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb institucions externes.
PRIORITAT	2 Mitjana
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre de xarxes o organismes amb participació activa de la UPF.	✓ Participació activa en un mínim de 3 xarxes o organismes.
PERIODICITAT	Annual
CALENDARI	2026-2029

FITXA DE SEGUIMENT: ACCIÓ 35

ÀMBIT D'APLICACIÓ	
Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions	
NÚM. D'ACCIÓ	35
ACCIÓ	Proposar activitats conjuntes entre la UPF i entitats/institucions de l'àmbit de la diversitat i la inclusió.
ÀMBITS ON IMPACTA	✓ Coordinació i establiment d'un marc comú d'actuacions
OBJECTIU ESTRATÈGIC	OE6.2. Fomentar la coordinació de les universitats amb l'administració pública.
MESURA	OO6.2.1. Promoure la relació entre les universitats i altres administracions en matèria d'inclusió i diversitat.
COL·LECTIU DESTINATARI I RESPONSABLES	Responsables: Àrea de Projectes Transversals i Comunitat. Unitat d'Igualtat i Diversitat / Vicerectorat de Compromís Social i Sostenibilitat. Destinataris: PDI i PTGAS.
RECURSOS	✓ Recursos interns. ✓ Col·laboració amb institucions externes
PRIORITAT	3 Baixa
INDICADORS I RESULTATS PREVISTOS	
INDICADORS QUANTITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Nombre d'activitats conjuntes proposades anualment.	✓ Mínim 2 propostes anuals.
✓ Nombre d'entitats/institucions participants.	✓ Almenys 2 col·laboracions diferents en un any.
INDICADORS QUALITATIUS	RESULTAT PREVIST
✓ Valoració dels participants	✓ Un 7 en les enquestes de satisfacció.
PERIODICITAT	Anual
CALENDARI	2026-2029

4.4. Calendari d'implementació

ACCIONS	2026	2027	2028	2029
TRANSICIÓ CAP A LA UNIVERSITAT				
1. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les visites a centres de batxillerat, a les Jornades de Portes Obertes i a les fires d'ensenyament.		X		
2. Intensificar la promoció de programes de mentoria que fomentin la diversitat (ex. UniMentor, Prometeus, suport a les persones refugiades...).	X	X		
CULTURA INCLUSIVA I DIVERSA				
3. Actualitzar el protocol d'inclusió i el procediment per sol·licitar adaptacions acadèmiques.	X			
4. Estructurar i sistematitzar la presència de les dades sobre diversitat a la web de la Universitat.		X		
5. Fer formació sobre necessitats i recursos existents d'inclusió i diversitat per al personal de la Universitat.	X	X	X	X
6. Promoure que les fonts utilitzades en la docència i la recerca representin adientment la diversitat que existeixi en les comunitats acadèmiques de cadascuna de les disciplines en les quals treballa la UPF, i que això quedi reflectit adequadament en els materials de docència.	X	X	X	X
7. Impulsar la negociació amb les entitats externes amb les quals col·labora la UPF d'un percentatge de places en residències universitàries per a col·lectius vulnerables (persones amb discapacitat, persones amb baixos ingressos, persones refugiades, persones trans).	X	X	X	X
8. Incorporar estratègies d'inclusió a l'esport universitari.		X	X	X
9. Organitzar activitats de sensibilització en col·laboració amb associacions LGBTIQ+ i antiracistes.	X	X	X	X
10. Difondre bones pràctiques per incorporar qüestions de diversitat a la recerca i la docència.		X		
11. Elaborar un protocol d'igualtat de tracte i no-discriminació que estableixi mecanismes clars	X	X		

de prevenció, detecció, denúncia i intervenció en casos de desigualtat de tracte o discriminació per motius ètnics, culturals, de creences o d'expressió de la llibertat religiosa.				
12. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en l'organització de jornades informatives sobre els programes de mobilitat interuniversitaris.	X	X	X	X
ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA				
13. Pla de formació per a TNE (tutors/res de necessitats educatives especials) i el professorat que hagi d'atendre a l'estudiantat amb necessitats educatives especials.	X	X	X	X
14. Crear recursos per al PDI (guies, càpsules informatives) per conscienciar sobre la reproducció d'actituds discriminatòries a l'aula; resoldre conflictes derivats d'actituds racistes o LGBTI-fòbiques; difondre bones pràctiques i garantir la integració de la perspectiva interseccional de la diversitat.	X	X	X	
15. Consolidar la Xarxa d'Inclusió, un grup de coordinació en matèria d'inclusió amb tutors de necessitats especials, caps d'UGA, coordinadors de docència i UPF Inclusió.	X	X		
17. Actualitzar la convocatòria d'ajuts del Fons Refugi i establir un protocol d'acompanyament per als beneficiaris d'aquest fons.	X	X		
18. Fer un seguiment dels informes (p. e. SAP; UID; abandonament...) que es realitzin en l'àmbit de la diversitat, amb dades desagregades i implementant mesures correctores segons els resultats.		X	X	X
19. Desenvolupar un sistema d'indicadors que permetin valorar l'impacte real de les mesures d'inclusió.	X	X		
20. Facilitar espais de diàleg, col·laboració i cocreació d'iniciatives en matèria d'inclusió i diversitat, en el marc de les activitats universitàries.	X	X	X	X
21. Incloure la perspectiva d'inclusió i diversitat en les sessions informatives a les associacions universitàries.	X	X	X	X
22. Disposar de punts d'atenció o "punts blaus", físics i/o virtuals, on adreçar-se en cas de malestar emocional.	X	X		
23. Ampliar el catàleg de serveis del SAP.	X	X	X	

24. Facilitar espais de foment del benestar emocional o “espais blaus”, físics i/o virtuals, a cada campus.	X	X		
25. Obtenir i difondre un protocol per prevenir el suïcidi i actuar-hi.	X			
26. Millorar la visibilitat dels serveis i recursos disponibles en matèria de diversitat i inclusió, inclosa la informació sobre les beques i ajuts disponibles.	X			
27. Establir canals de comunicació perquè els col·lectius que necessitin mesures d'accessibilitat o d'adaptació puguin fer arribar les seves peticions de manera fàcil.	X			
ACOLLIDA, ACOMPANYAMENT I PARTICIPACIÓ EN LA VIDA UNIVERSITÀRIA				
28. Actualitzar el Pla d'Accessibilitat als espais físics de la Universitat, d'acord amb la normativa.	X	X	X	X
29. Vetllar per tal que tots els recursos electrònics web de la Universitat siguin accessibles segons el “principi d'accessibilitat universal”.	X	X	X	X
30. Crear una borsa de voluntaris que puguin desenvolupar tasques d'acompanyament i suport a l'estudiantat amb necessitats especials.	X	X		
TRANSICIÓ CAP AL MERCAT LABORAL				
31. Facilitar a l'aplicació Campus Treball la identificació i la cerca d'ofertes de pràctiques amb característiques d'inclusió o d'accessibilitat especialment indicades per l'estudiantat amb discapacitat.	X	X		
32. Ampliar l'oferta laboral per a persones amb discapacitat a l'aplicació Campus Treball i a la fira UPFeina.	X	X	X	X
33. Garantir la continuïtat d'un programa d'acompanyament o de mentoria adreçat a l'estudiantat de primera generació universitària sense persones amb estudis superiors en el seu entorn que serveixi de model, amb l'objectiu d'oferir acompanyament personalitzat.	X	X	X	
COORDINACIÓ I ESTABLIMENT D'UN MARC COMÚ D'ACTUACIONS				
34. Participar en els grups de treball i les xarxes interuniversitàries en matèria d'inclusió i diversitat.	X	X	X	X

35. Proposar activitats conjuntes entre la UPF i entitats/institucions de l'àmbit de la diversitat i la inclusió.	X	X	X	X
---	---	---	---	---

5. Annex. Glossari

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

Aquest glossari té com a objectiu proporcionar una guia comprensible i detallada dels termes clau i dels conceptes fonamentals que es tracten al 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 manera 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'estudiantat 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-discriminació 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.

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.

discriminació múltiple: discriminació que es produeix quan una persona pateix una manera 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.

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 exclouent 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.

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, la identitat o l'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.

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.

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'estudiantat, garantint-li en tot moment la presència (permetre a l'estudiantat 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: manera d'observar i d'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.

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 menyscar 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.

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.