

Informe de la diagnosi d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC 2025

Universitat
Oberta
de Catalunya

Uoc



Unitat d'Igualtat,
Diversitat i Inclusió
de la UOC i Esberla
(novembre del 2025)

uoc.edu

Índex

Introducció	<u>4</u>
Metodologia	<u>7</u>
EIX D'ORGANITZACIÓ IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA	<u>17</u>
Resum executiu	<u>18</u>
1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió	<u>20</u>
1.1. Compromís explícit de la UOC en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió i contra la discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural	<u>20</u>
1.2. Existència de polítiques formals per a la igualtat, diversitat i inclusió i no-discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural	<u>23</u>
1.3. Existència i funcionament correcte de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió	<u>25</u>
1.4. Assignació de prou pressupost per dur a terme el Pla d'igualtat, diversitat i inclusió	<u>28</u>
1.5. Percepció de l'estat de la igualtat, diversitat, inclusió i no-discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural	<u>30</u>
2. Representació igualitària, diversa i inclusiva en els diferents òrgans i àmbits de presa de decisions	<u>37</u>
2.1. Composició dels òrgans de govern i càrrecs unipersonals	<u>37</u>
2.2. Composició de la representació legal del personal	<u>43</u>
3. Accés a la feina i desenvolupament de les carreres professionals	<u>45</u>
3.1. Igualtat, diversitat i inclusió del personal de la UOC	<u>45</u>
3.2. Existència de tècniques de selecció igualitàries, diverses i inclusives en matèria de gènere i LGBTQI+, discapacitat i diversitat cultural	<u>67</u>
3.3. Classificació professional igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTQI+, discapacitat i diversitat cultural	<u>79</u>
3.4. Promoció i desenvolupament professional igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTQI+, discapacitat i diversitat cultural	<u>86</u>
3.5. Formació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTQI+, discapacitat i diversitat cultural	<u>90</u>
3.6. Política salarial igualitària	<u>92</u>
3.7. Percepció dels mecanismes d'accés a la institució i desenvolupament de la carrera professional	<u>102</u>
4. Organització de les condicions laborals	<u>106</u>
4.1. Conciliació de la vida personal i laboral	<u>106</u>
4.2. Salut laboral igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, orientació sexual, discapacitat i lloc de naixement	<u>114</u>
4.3. Prevenció i abordatge dels casos de discriminació per raó de gènere i LGBTQI+, discapacitat i diversitat cultural en el treball	<u>117</u>
4.4. Eficàcia dels mecanismes de prevenció i abordatge dels casos de discriminació per raó de gènere i LGBTQI+, discapacitat i diversitat cultural	<u>119</u>
4.5. Percepció del personal propi sobre l'organització de les condicions laborals	<u>121</u>



EIX DE DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA	<u>128</u>
Resum executiu	<u>129</u>
5. Docència igualitària, diversa i inclusiva	<u>131</u>
5.1. Igualtat, diversitat i inclusió en la composició de l'estudiantat en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural, en funció del nivell d'estudis, els estudis i les titulacions	<u>131</u>
5.2. Igualtat, diversitat i inclusió en la composició del personal docent i investigador, el personal investigador i el personal docent col·laborador en matèria de gènere i LGBTIQ+ i diversitat cultural, en funció del nivell, els estudis i les titulacions	<u>156</u>
5.3. Oferta educativa igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>164</u>
5.4. Estratègies d'impuls a la docència igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>168</u>
5.5. Grau de coneixement, aplicació i incorporació d'una perspectiva igualitària, diversa i inclusiva a la docència en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>171</u>
EIX DE RECERCA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA	<u>178</u>
Resum executiu	<u>179</u>
6. Recerca igualitària, diversa i inclusiva	<u>181</u>
6.1. Igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la recerca	<u>181</u>
6.2. Projectes i grups de recerca sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>188</u>
6.3. Recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>190</u>
EIX DE COMUNICACIÓ IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA	<u>194</u>
Resum executiu	<u>194</u>
7. Comunicació igualitària, diversa i inclusiva	<u>195</u>
7.1. Igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la imatge i el discurs de l'organització	<u>195</u>
7.2. Mecanismes i recursos per a una comunicació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>196</u>
7.3. Percepció de l'estudiantat, el personal docent i investigador, el personal investigador i el personal de gestió sobre la comunicació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	<u>198</u>



Introducció

La **Universitat Oberta de Catalunya (UOC)** reafirma el seu compromís amb **la igualtat, la diversitat i la inclusió (IDI)** mitjançant aquesta diagnosi, un pilar fonamental per a la construcció d'un entorn universitari just i lliure de discriminacions.

La **diagnosi d'IDI 2025** s'ha elaborat en estricte compliment del marc legal vigent, a fi de reflectir una visió proactiva que integra els àmbits de la igualtat de gènere, la diversitat i la inclusió:

- **Igualtat de gènere.** Es compleix el que estableixen la **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el **Reial decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Diversitat i inclusió (D + I).** Aprofundint en el compromís de la UOC, la diagnosi amplia el focus per englobar la diversitat en sentit ampli, incloent-hi els requisits derivats de la **Llei orgànica 2/2023**, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), i del **Reial decret 1026/2024**, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGBTQ+ a les empreses.

La **diagnosi d'IDI 2025** constitueix una anàlisi exhaustiva de la realitat interna de la UOC, i fa servir **indicadors clau** per identificar, mesurar i analitzar les possibles **bretxes, desigualtats i situacions de discriminació** que es puguin manifestar en diferents àmbits i col·lectius d'acord amb la **igualtat de gènere**, la **diversitat LGBTQ+**, la **discapacitat** i la **diversitat cultural**.

El treball d'anàlisi i les conclusions obtingudes en aquest informe no són una fita final, sinó el **punt de partida essencial i estratègic** que permetrà establir les bases sòlides per a la definició i implementació del pròxim **Pla d'igualtat, diversitat i inclusió (Pla d'IDI) de la UOC 2026-2029**.

Sector d'activitat

La Universitat Oberta de Catalunya opera dins del sector educatiu —concretament, en l'àmbit de l'educació superior i la recerca—, amb una especialització en ensenyament universitari a distància mitjançant l'ús intensiu de les tecnologies digitals.

La UOC ofereix programes oficials de grau, màster i doctorat, a més de formació contínua i altres programes propis, i promou l'aprenentatge al llarg de la vida i l'accessibilitat a l'educació superior.

Història de la institució

La UOC va ser creada l'any 1994 com la primera universitat 100 % en línia del món. Des que es va fundar, ha estat pionera en la incorporació de les TIC a l'ensenyament superior i ha consolidat un model educatiu propi basat en la flexibilitat, la personalització i la innovació pedagògica.

Amb més de 90.000 estudiants en actiu i quasi 130.000 graduats i graduades, la UOC ha evolucionat cap a una institució de referència internacional en educació digital i ha mantingut al llarg de la seva trajectòria un compromís ferm amb els valors de la igualtat, la inclusió i la sostenibilitat.

Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa s'articula en quatre grans blocs, que donen resposta als objectius i les línies marcats pel Consell de Direcció:

- **Docència.** Assegura la qualitat i el rigor de l'activitat docent de la UOC i el funcionament de la Universitat, i té cura de l'adequació dels plans d'estudis, dels programes i dels continguts. Així mateix, coordina el procés d'aprenentatge de l'estudiantat i promou la innovació i la recerca.
- **Recerca i transferència.** Concentra la recerca en l'estudi de les interaccions de les TIC i les diferents dimensions de l'economia, la societat i la cultura, i dona suport a professorat i personal investigador tant des d'un vessant acadèmic i científic com en aspectes de gestió, seguiment i impuls.
- **Gestió.** Assegura l'aplicació del model educatiu, la qualitat dels serveis que s'ofereixen, el funcionament i l'administració de la Universitat.
- **Rectorat.** Assegura el govern, les relacions institucionals i internacionals, la relació amb els mitjans de comunicació i la representació de la Universitat.

La UOC disposa d'una estructura acadèmica organitzada en estudis i d'una estructura de gestió fixa organitzada en àrees, que garanteixen el funcionament diari de la Universitat:

- L'estructura acadèmica de cadascun dels estudis és formada per personal docent i investigador propi, que és el responsable de la direcció acadèmica dels programes formatius que ofereix la Universitat i de la coordinació de la xarxa de personal docent col·laborador.
- Pel que fa a l'estructura dels equips de gestió i rectorat, s'articulen en àrees i grups operatius. Els grups operatius són àmbits d'especialització d'activitat en què es concentra un equip i s'aglutina un coneixement. Les àrees agrupen diversos grups operatius i donen un sentit global i alineat amb els objectius de la Universitat.

Dimensió de l'organització

A la data d'elaboració de la diagnosi, la UOC disposa d'una plantilla formada per personal docent i investigador (PDI), personal investigador (PI), personal de gestió (PG) i personal col·laborador extern, amb un conjunt estable de treballadors i treballadores que supera les 1.500 persones.

Aquesta dimensió situa la UOC com una gran organització dins del sistema universitari, amb una estructura consolidada i una plantilla amb alta qualificació tècnica i acadèmica.

Àmbit territorial

Tot i que la UOC ofereix una activitat formativa completament virtual, disposa d'una seu institucional a Barcelona, de seus territorials en diferents ciutats de Catalunya i l'Estat espanyol, i d'un conjunt d'oficines internacionals a Mèxic i Colòmbia.

Aquesta dispersió geogràfica i la naturalesa digital de la institució impliquen una organització del treball altament distribuïda, amb un ús intensiu del teletreball i les eines digitals, que influeixen en la gestió de la igualtat d'oportunitats dins l'organització.

Estructura del document

La diagnosi que es presenta a continuació té la voluntat de mostrar la situació de la UOC en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió en les dimensions d'anàlisi de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural.

La diagnosi s'estructura en quatre eixos d'anàlisi, que corresponen a quatre grans dimensions clau de la Universitat:

- Organització
- Docència
- Recerca
- Comunicació

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'indicadors i subindicadors, que, si s'analitzen i es comparen amb la [diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya del 2018](#) i amb la [diagnosi d'igualtat de gènere a l'entorn laboral del 2021](#), mostren la realitat de l'àmbit corresponent a la UOC. Per analitzar cada indicador, es facilita una taula que inclou la informació següent:

Eix	Eix temàtic al qual pertany l'indicador
Dimensió	Hi ha eixos amb una dimensió d'anàlisi i eixos amb més d'una dimensió
Indicador principal	Nom de l'indicador
Subindicadors	Nom dels subindicadors
Font	Origen de la informació i les dades per a l'anàlisi de l'indicador
Període	Etapa temporal a la qual fa referència l'anàlisi de l'indicador
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi de l'indicador
Valoració	Estat de la situació: si és millorable, si està en procés de desenvolupament o si és satisfactori. • Insatisfactori: no s'ha assolit cap subindicador. • Millorable: els subindicadors assolits no arriben a la meitat. • En procés: s'han assolit la meitat o més dels subindicadors, però: - Encara falta assolir alguns subindicadors. - Els subindicadors no s'han assolit per als quatre eixos d'anàlisi (gènere, LGBTIQ+, discapacitat o diversitat cultural). • Satisfactòria: s'han assolit tots els indicadors per a tots els eixos.

Després de presentar aquesta taula, es mostra la informació quantitativa o qualitativa referent a cada subindicador, acompanyada d'una anàlisi que permet concloure quin és l'estat de la situació en qüestió i determinar si la situació analitzada és satisfactòria, si està en procés de desenvolupament o si és millorable.

Disseny dels indicadors

Tot i l'existència d'una sòlida trajectòria universitària en el disseny i l'anàlisi d'indicadors de gènere, les dimensions relatives a LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural constitueixen àmbits d'incorporació recent i estan en procés de desenvolupament i consolidació teòrica.

A partir d'una revisió detallada de la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en l'àmbit universitari i de la literatura acadèmica actual, s'han dissenyat o adaptat indicadors que permeten captar aquestes dimensions amb la màxima precisió possible, d'acord amb la disponibilitat de dades a la UOC.

En l'àmbit universitari, les dades relatives al gènere es registren actualment de manera binària (dona/home), a partir del sexe legalment consignat. Les variables relatives a l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, així com la possible autoadscripció al col·lectiu LGBTIQ+, no es recullen, atès que es tracta d'informació especialment delicada i protegida per la normativa de protecció de dades. Quan ha estat possible —en la informació recollida mitjançant enquestes—, s'ha preguntat per l'autoadscripció al col·lectiu LGBTIQ+, i s'ha donat sempre l'opció de no respondre.

Així mateix, s'han definit com a persones amb discapacitat les que presenten un grau reconegut de discapacitat igual o superior al 33 %. Amb tot, s'ha tingut en compte que aquesta acotació pot excloure altres situacions previstes en la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (text refós de la Llei general de persones amb discapacitat, de 3 de desembre de 2013), que incorpora una definició més àmplia basada en la interacció entre deficiències permanents i barreres socials.

Pel que fa a la diversitat cultural, atesa la seva naturalesa polièdrica (país de naixement i residència, nacionalitat, etnicitat, llengua i adscripcions culturals o religioses, entre altres), s'ha optat inicialment per analitzar només el país de naixement i diferenciar entre persones nascudes a l'Estat i fora de l'Estat, atès que és l'única dada disponible de manera generalitzada a les bases de dades de la Universitat.

Així, l'eix d'organització integra els indicadors laborals exigits pel Reial decret 901/2020 i el Reial decret 902/2020 en matèria d'igualtat entre dones i homes. Quan ha estat factible, aquests indicadors s'han adaptat per incloure les dimensions LGBTIQ+, de discapacitat i de diversitat cultural. De la mateixa manera, els eixos de docència, de recerca i de comunicació recullen els indicadors analitzats en les diagnosi del 2018 i el 2021, i han estat igualment ajustats per visibilitzar i comprendre les dimensions esmentades.

Continguts obligatoris del Pla d'igualtat segons el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

L'eix d'anàlisi d'organització conté els apartats obligatoris de les diagnosi dels plans d'igualtat, d'acord amb el Reial decret 901/2020. A la taula següent es presenten els apartats obligatoris de les diagnosi dels plans d'igualtat i s'indica en quins apartats es poden trobar segons l'estructura d'aquest pla:

Contingut del Reial decret 901/2020	Apartat corresponent en aquesta diagnosi	Indicadors
0. Dades desagregades per sexe de la distribució interna de la plantilla	3.1. Igualtat, diversitat i inclusió del personal de la UOC	3.1.1. Composició de l'equip propi per gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.2. Distribució de l'equip propi per antiguitat, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.3. Distribució de l'equip propi per franges d'edat, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.4. Distribució de l'equip propi per tipus de contracte, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.5. Distribució de l'equip propi per tipus de jornada, gènere, discapacitat i país de naixement
1. Procés de selecció i contractació	3.2. Existència de tècniques de selecció igualitàries, diverses i inclusives en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	3.2.1. Criteris de selecció objectius, igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.2.2. Mecanismes de comunicació de les ofertes de feina igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.2.3. Existència d'un manual de benvinguda que reculli el posicionament i la normativa d'igualtat, diversitat i inclusió de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.2.4. Composició de les noves contractacions per lloc de treball, gènere, discapacitat i país de naixement 3.2.5. Composició dels contractes extingits per motiu de l'extinció per gènere, discapacitat i país de naixement

Contingut del Reial decret 901/2020	Apartat corresponent en aquesta diagnosi	Indicadors
2. Classificació professional	3.3. Classificació professional igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	3.3.1. Descripcions del lloc de treball objectius i igualitàries 3.3.2. Criteris per a la classificació professional basats en elements objectius 3.3.3. Distribució del personal per categoria professional, gènere, discapacitat i país de naixement
3. Formació	3.5. Formació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	3.5.1. Pla de formació que incorpora continguts sobre la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere, LGBTIQ+, persones amb discapacitat i diversitat cultural (normativa, conceptes clau i protocols UOC)
4. Promoció professional	3.4. Promoció i desenvolupament professional igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	3.4.1. Criteris de promoció interna objectius, igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.4.2. Característiques de les promocions internes per gènere, discapacitat i país de naixement
5. Condicions laborals	3.1. Igualtat, diversitat i inclusió del personal de la UOC	3.1.4. Distribució de l'equip propi per tipus de contracte, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.5. Distribució de l'equip propi per tipus de jornada, gènere, discapacitat i país de naixement
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	4.1. Conciliació de la vida personal i laboral	4.1.1. Mesures que milloren la conciliació amb la vida personal i familiar, tenint en compte la diversitat familiar 4.1.2. Ús dels permisos de conciliació i corresponsabilitat per gènere, discapacitat i país de naixement 4.1.3. Distribució de les excedències i reduccions de jornada per lloc de treball, gènere, discapacitat i país de naixement 4.1.4. Percentatge anual de teletreball per gènere, discapacitat i país de naixement
7. Infrarepresentació femenina	2.1. Composició dels òrgans de govern i càrrecs unipersonals	2.1.1. Composició de gènere dels òrgans de govern unipersonals de la UOC 2.1.2. Composició de gènere dels òrgans de govern col·legiats 2.1.3. Composició dels càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis per gènere, discapacitat i país de naixement 2.1.4. Composició dels càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió per gènere, discapacitat i país de naixement
	2.2. Composició de la representació legal del personal	2.2.1. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores, per gènere, discapacitat i país de naixement

Contingut del Reial decret 901/2020	Apartat corresponent en aquesta diagnosi	Indicadors
8. Retribucions	3.6. Política salarial igualitària (gènere)	3.6.1. Política retributiva transparent i accessible 3.6.2. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana de les retribucions anuals per categoria professional 3.6.3. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana del salari base per categoria professional 3.6.4. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana dels complements salarials per categoria professional 3.6.5. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana dels complements extrasalarials per categoria professional
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	4.3. Prevenció i abordatge dels casos de discriminació per raó de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en l'àmbit laboral	4.3.1. Existència d'un càrrec, comitè o comissió responsable del desplegament del protocol de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual 4.3.2. Existència d'un protocol actualitzat de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual 4.3.3. Existència d'un marc sancionador per comportaments discriminatoris o assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual 4.3.4. Nombre i contingut d'accions de formació sobre la prevenció i l'abordatge de les discriminacions i violències
	4.4. Eficàcia dels mecanismes de prevenció i abordatge dels casos de discriminació per raó de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural	4.4.1. Nombre de consultes, queixes i denúncies obertes 4.4.2. Nombre de consultes, queixes i denúncies resoltes en funció del motiu

Les fonts d'informació

Aquesta diagnosi és el resultat d'un recull i una anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC i recopilades per mitjà de diverses tècniques d'extracció i recollida. Aquestes fonts i tècniques es detallen a continuació.

Dades internes

Són dades quantitatives de registre, recollides i facilitades per part de diferents departaments i àrees de la UOC. Aquestes dades fan referència a la composició laboral de l'organització, l'estructura docent i de recerca, la composició de l'estudiantat i l'oferta docent, entre altres.

Documentació interna

S'ha analitzat documentació de la UOC relativa al funcionament intern de l'organització, així com plans o protocols, a fi de conèixer si incorporen la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural. L'anàlisi d'aquesta documentació és de tipus qualitatiu. Així mateix, s'ha fet una anàlisi de parts de la pàgina web de la UOC i s'han sol·licitat una sèrie d'informacions relatives a l'estructura interna de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, que han estat facilitades per les persones que integren aquesta unitat.

Treball de camp

Entrevistes. S'han fet entrevistes semiestructurades a la representació legal del personal, el Consell d'Estudiants, el delegat de la vicerectora de Docència i Aprenentatge per a l'ensenyament i l'aprenentatge inclusiu, i la directora del Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació.

Enquesta. Per obtenir informació respecte de les percepcions en matèria d'igualtat de gènere del personal laboral de la UOC i l'estudiantat, el 28 de març es va llançar una enquesta amb itineraris diferenciats per col·lectius. A continuació, es presenta una relació de l'univers de les respostes de l'enquesta.

1) Personal laboral

Han contestat l'enquesta 388 persones de l'equip propi (un 21,4 % del total). D'aquestes 388 persones, 7 no han volgut respondre la pregunta sobre la identificació de gènere i, per tant, no aporten informació determinant, en la mesura que l'objectiu és saber si hi ha desigualtats entre dones i homes. Per tant, en les preguntes sobre percepció en funció del gènere, la mostra ha quedat reduïda a 381 respostes, de manera que l'eliminació dels casos no compromet la representació de la mostra.

Pel que fa a la identificació de gènere, 260 persones (68,2 %) s'han identificat com a dones, 121 persones (31,7 %) s'han identificat com a homes, i ningú (0 %) s'ha identificat com a persona no-binària.

La taula 1 mostra les respostes d'identificació de gènere distribuïdes per col·lectiu (personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió):

	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Personal docent i investigador	65	56,03 %	51	43,97 %	116	100 %
Personal investigador	18	75 %	6	25 %	24	100 %
Personal de gestió	177	73,44 %	64	26,56 %	241	100 %
Total	260	68,24 %	121	31,76 %	381	100 %

Taula 1. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'equip propi per gènere i col·lectiu. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

La taula 2 mostra les respostes relacionades amb l'adscripció al col·lectiu LGBTIQ+ per col·lectiu (personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió):

	Col·lectiu LGBTIQ+		No col·lectiu LGBTIQ+		Total	
	n	%	n	%	n	%
Personal docent i investigador	22	18,49 %	97	81,51 %	119	100 %
Personal investigador	6	25 %	18	75 %	24	100 %
Personal de gestió	32	13,06 %	213	86,94 %	245	100 %
Total	60	15,46 %	328	84,54 %	388	100 %

Taula 2. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'equip propi per col·lectiu LGBTIQ+ i col·lectiu no LGBTIQ+. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

La taula 3 mostra les respostes per col·lectiu (personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió) segons si tenen una discapacitat reconeguda o no:

	Sense discapacitat reconeguda		Amb discapacitat reconeguda		Total	
	n	%	n	%	n	%
Personal docent i investigador	116	100 %	0	0 %	116	100 %
Personal investigador	24	100 %	0	0 %	24	100%
Personal de gestió	241	99,17 %	2	0,82 %	243	100 %
Total	381	99,48 %	2	0,52 %	383	100%

Taula 3. Distribució de les respostes a l'enquesta de l'equip propi per discapacitat i col·lectiu. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

La taula 4 mostra les respostes per col·lectiu (personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió) segons si són nascudes a l'Estat espanyol o no:

	Persones nascudes fora de l'Estat espanyol		Persones nascudes a l'Estat espanyol		Total	
	n	%	n	%	n	%
Personal docent i investigador	20	16,81 %	99	83,19 %	119	100 %
Personal investigador	11	45,83 %	13	54,17 %	24	100 %
Personal de gestió	14	5,71 %	231	94,29 %	245	100 %
Total	45	11,60 %	343	88,40 %	388	100 %

Taula 4. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'equip propi segons el país de naixement i el col·lectiu. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

2) Estudiantat

Han contestat l'enquesta 124 estudiants (un 0,15 % del total). Pel que fa a la identificació de gènere, 72 persones (58,06 %) s'han identificat com a dones, 52 persones (41,93 %) s'han identificat com a homes i 2 persones s'han identificat com a no-binàries (1,61 %).

La taula 5 mostra les respostes distribuïdes segons el nivell d'estudis en curs (grau, estudis de postgrau o màster, doctorat o altres):

	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Grau	51	62,21 %	31	37,79 %	82	100 %
Estudis de postgrau o màster	13	50,00 %	13	50,00 %	26	100 %
Doctorat	4	40,00 %	6	60,00 %	10	100 %
Altres	4	66,67 %	2	33,33 %	6	100 %
Total	72	58,06 %	52	41,93 %	124	100%

Taula 5. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'estudiantat per gènere i col·lectiu. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

La taula 6 mostra les respostes relacionades amb l'adscripció al col·lectiu LGBTIQ+:

	Col·lectiu LGBTIQ+		No col·lectiu LGBTIQ+		Total	
	n	%	n	%	n	%
Grau	32	38,10 %	52	61,90 %	84	100 %
Estudis de postgrau o màster	11	39,29 %	17	60,71 %	28	100 %
Doctorat	3	33,33 %	6	66,67 %	9	100 %
Altres	2	33,33 %	4	66,67 %	6	100 %
Total	48	37,80 %	79	62,20 %	127	100 %

Taula 6. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'estudiantat per col·lectiu LGBTIQ+ i no col·lectiu LGBTIQ+. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

La taula 7 mostra les respostes per col·lectiu (estudiantat de grau, postgrau, màster, doctorat, altres) segons si tenen una discapacitat reconeguda o no:

	Discapacitat reconeguda		Sense discapacitat reconeguda		Total	
	n	%	n	%	n	%
Grau	13	15,48 %	71	84,52 %	84	100 %
Estudis de postgrau o màster	2	7,14 %	26	92,86 %	28	100 %
Doctorat	1	11,11 %	8	88,89 %	9	100 %
Altres	1	16,67 %	5	83,33 %	6	100 %
Total	17	13,39 %	110	86,61 %	127	100 %

Taula 7. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'estudiantat per discapacitat i col·lectiu. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

La taula 8 mostra les respostes relacionades amb el país de naixement:

	Persones nascudes fora de l'Estat		Persones nascudes a l'Estat		Total	
	n	%	n	%	n	%
Grau	5	5,88 %	80	94,12 %	85	100 %
Estudis de postgrau o màster	2	7,14 %	26	92,86 %	28	100 %
Doctorat	3	30,00 %	7	70,00 %	10	100 %
Altres	0	0,00 %	6	100,00 %	6	100 %
Total	14	10,85 %	115	89,15 %	129	100%

Taula 8. Distribució de les respostes de l'enquesta de l'estudiantat segons el país de naixement i el col·lectiu. Abril del 2025. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Resum executiu

Aquesta diagnosi s'estructura a partir del càlcul i l'anàlisi d'un seguit d'indicadors i subindicadors recollits en els diversos eixos d'anàlisi. Aquests eixos d'anàlisi responen als àmbits i les temàtiques que la legislació actual obliga a incorporar als plans d'igualtat. Així doncs, a continuació s'exposen els principals resultats dels indicadors que caracteritzen la situació de la igualtat de gènere a la UOC.

La primera dimensió d'anàlisi fa referència a les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió. En l'anàlisi d'aquesta dimensió, es posa de manifest un compromís institucional explícit i sostingut de la UOC amb la igualtat, la diversitat i la inclusió: la Universitat incorpora de manera transversal aquests principis en la documentació institucional i la normativa interna. Des del 2013, la UOC ha desplegat quatre plans d'igualtat (el darrer, amb la incorporació de la diversitat LGBTIQ+) i ha fet diagnòstics i avaluacions externes en diferents àmbits col·laterals. A més, té també la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, que presenta una trajectòria consolidada en gènere i LGBTIQ+, i que el 2025 s'ha ampliat per englobar les polítiques enfocades a les persones amb discapacitat i relacionades amb la diversitat cultural. La unitat disposa d'un pressupost sòlid i en creixement, fet que evidencia un suport material efectiu per part de la institució.

Malgrat la trajectòria consolidada en matèria d'igualtat, la percepció del personal situa la confiança en la implementació del pla en un nivell moderat i apunta a la necessitat d'aprofundir en mesures que abordin formes subtils d'exclusió, especialment en l'àmbit de la diversitat cultural i la discapacitat.

La segona dimensió d'anàlisi fa referència a la representació igualitària, diversa i inclusiva en els diferents òrgans i àmbits de presa de decisions. L'anàlisi mostra avenços parcials en equitat de gènere, però amb desequilibris persistents respecte a les diagnosi anteriors. Els càrrecs de govern unipersonals de la UOC encara no presenten paritat (4 dones i 7 homes), el Consell de Direcció incrementa la presència femenina fins al 36 % respecte a la diagnosi del 2021, i el Consell de Govern continua masculinitzat (el 70 % dels membres són homes).

En l'àmbit dels estudis, tot i una paritat agregada en els càrrecs de responsabilitat (46,9 % de dones), és rellevant apuntar que les direccions són marcadament masculines (88,8 %). En l'àmbit de la gestió, en canvi, la feminització dels càrrecs de responsabilitat (67,3 % de dones) reflecteix la composició del personal. La representació legal del personal també té una composició igualitària (52,1 % de dones), però bé que no representa la presència de dones a la resta de l'organització (62 %).

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

En conjunt, la valoració d'aquesta dimensió és “millorable”: es constata un progrés cap a una organització més igualitària, però amb reptes clars en els òrgans de govern superiors, en les direccions acadèmiques i en la incorporació i monitoratge de la diversitat cultural i de les persones amb discapacitat.

La tercera dimensió d'anàlisi fa referència a l'accés a la feina i la promoció de les carreres professionals.

L'anàlisi d'aquesta dimensió posa de manifest un progrés real en una composició igualitària, diversa i inclusiva de l'equip propi, ja que la plantilla és majoritàriament femenina (61,5 %), però la presència de persones amb discapacitat representa un 1,2 % i es concentra sobretot en el col·lectiu de gestió. Els procediments de selecció incorporen criteris objectius i perspectiva de gènere, però la discapacitat i la diversitat cultural encara s'hi integren de manera parcial. Es detecten tendències de segregació vertical tant en l'àmbit dels estudis com en l'àmbit de gestió (els homes ocupen rangs superiors de gestió i direccions acadèmiques).

Pel que fa a la formació del personal UOC, el Pla de formació inclou temàtiques de gènere, llenguatge inclusiu, prevenció i abordatge de les discriminacions i violències, a més d'una sessió sobre discapacitat.

L'anàlisi del registre retributiu revela una bretxa salarial efectiva global de gènere del 12,5 % i una bretxa equiparada de gènere del 13,8 %. La bretxa que s'observa té l'origen principal en la segregació horitzontal per la presència de perfils masculinitzats en àmbits com el tecnològic o el comercial, així com l'acumulació de retribucions històriques a l'acadèmia en homes i no pas en dones, en llocs d'un valor equivalent. També es detecta segregació vertical amb més presència d'homes en llocs de més valor, però les diferències retributives no són tan destacades.

La quarta dimensió d'anàlisi fa referència a l'organització de les condicions laborals. En aquesta dimensió, l'anàlisi dels indicadors posa de manifest un marc de condicions laborals ampli i normativament avançat (permisos de conciliació per sobre dels mínims legals, política de desconnexió digital i regulació del teletreball), però revela la persistència de desigualtats estructurals de gènere i buits en la inclusió d'altres eixos. El 2024, les dones van concentrar el 77,6 % de les sol·licituds de permisos de conciliació, el 84,2 % de les reduccions de jornada per cura de menors i el 68 % de les excedències, fet que confirma que la parcialitat i la distribució desigual de les càrregues dels treballs de cura encara afecten més les dones. El teletreball està estès i l'usa un 78,8 % de la plantilla, sense diferències de gènere, però amb un ús inferior entre les persones amb discapacitat (48,3 %) i nascudes fora de l'Estat (65,6 %). En relació amb la salut laboral, l'ús de l'ISTAS21 en la prevenció de riscos laborals incorpora i consolida la perspectiva de gènere, tot i que hi ha marge de millora en el desenvolupament de criteris específics per a les persones amb discapacitat i el col·lectiu LGBTIQ+.



1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió
Indicador principal	1.1. Compromís explícit de la UOC en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió i contra la discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	1.1.1. Explicitació del compromís en matèria d'igualtat, diversitat, inclusió i contra la discriminació en la documentació institucional
Font	Documentació interna
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) expressa de manera explícita, en els documents institucionals, un compromís ferm envers la igualtat de gènere, la diversitat LGBTIQ+ i la plena inclusió de les persones amb discapacitat. Pel que fa a la diversitat cultural —entesa com el respecte a la pluralitat de manifestacions culturals—, aquest posicionament queda formalitzat en el codi ètic intern de la institució, i actualment es troba en procés de desplegament institucional.
Valoració	En procés

1.1.1. Explicitació del compromís en matèria d'igualtat, diversitat, inclusió i contra la discriminació en la documentació institucional

Segons l'Acord de Govern GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya, la UOC pretén “impulsar la responsabilitat social, integrant-la d'una manera natural en tots els àmbits de la Universitat; aspira a esdevenir un actor clau en una societat canviant, integrant els criteris de la responsabilitat social i la sostenibilitat en tots els seus àmbits i, així, afrontar amb més garanties els reptes de futur”. Més endavant, el mateix acord de govern inclou que la UOC es defineix a si mateixa com “una institució compromesa amb la societat, compromesa en la construcció d'una societat més equitativa, eficient, integrada i innovadora, apostant decididament per l'excel·lència, el compromís i la transparència”¹.

¹ Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya. “Missió, visió i valors”.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Així mateix, un dels cinc valors fonamentals de la UOC és el “respecte per les persones, les idees, les cultures i el món”,² en què queda reflectit el compromís de la institució amb la igualtat, la diversitat i la inclusió.

Aquests compromisos explícits i valors es despleguen en el títol V de l'Acord de Govern GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya (“Compromís amb la igualtat, l'accessibilitat i la cooperació”), en els articles següents:

- **Article 35. Igualtat.** “La UOC es compromet a aplicar polítiques de gènere per a evitar qualsevol forma de sexisme o de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Amb l'objecte de preservar la igualtat i el respecte entre totes les persones que formen la comunitat universitària, la UOC crea el Pla d'igualtat, que es renova periòdicament”.
- **Article 36. Atenció a la discapacitat.** “La UOC està compromesa des dels seus orígens en la inclusió social de les persones amb discapacitat i, per tant, procura fer accessible la Universitat a tothom qui vulgui formar part dels diferents col·lectius de la seva comunitat. A fi de fer avançar el seu compromís amb la garantia de l'accessibilitat, la UOC crea un programa d'accessibilitat, per al foment i la coordinació de la posada en marxa dels principis i plans d'actuació que s'acordin en aquest àmbit”.
- **Article 37. Cooperació i solidaritat.** “La UOC té el propòsit de contribuir a la pau i a la solidaritat amb les persones i societats menys afavorides i promoure la cooperació en el desenvolupament, l'ajut humanitari i la sostenibilitat. [...] En l'àmbit docent, la UOC es compromet a desenvolupar programes de formació, recerca i sensibilització mitjançant l'ensenyament virtual a favor de la millora de les condicions de vida de les persones”.

El compromís de la UOC amb la igualtat, la diversitat i la inclusió és públic per a les persones que hi treballen, així com per a tothom qui consulti els seus canals, de la manera següent:

- **Portal web.** Presenta el compromís explícit de la UOC en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió per raó de gènere, orientació sexual i discapacitat. El compromís amb la inclusió de la diversitat cultural està en ple desenvolupament institucional i, per tant, encara no consta a la pàgina web.³

² Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya. “Missió, visió i valors”.

³ Data de consulta: 9 de juny del 2025.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

- **Documentació enfocada al personal laboral (Codi ètic, 2023).**⁴

S'inclou el compromís explícit de la UOC en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió per raó de gènere, orientació sexual i diversitat cultural, expressat de la manera següent: "El respecte per la diversitat en totes les manifestacions compatibles amb la dignitat humana i els drets humans universals. En el cas de la UOC, aquesta diversitat es concreta fonamentalment en el compromís i el respecte en l'aplicació de polítiques de gènere i de promoció i d'acceptació de la pluralitat cultural des del compromís primordial amb la societat i la cultura catalanes". Pel fet que l'àmbit de la discapacitat estigui actualment en procés d'elaboració i planificació per mitjà d'aquest mateix pla, encara no està actualitzat dins del Codi ètic.

Tot i que el compromís explícit en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió i contra la discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural es posa de manifest en l'Acord de Govern GOV/47/2015 i en el Codi ètic, es recomana desenvolupar una normativa interna que agrupi tots els compromisos de la Universitat en l'àmbit IDI en totes les dimensions: docència, recerca i innovació, organització i comunicació.

⁴ <https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/coneix/codi-etic/index.html>

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió
Indicador principal	1.2. Existència de polítiques formals per a la igualtat, diversitat i inclusió i no-discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	1.2.1. Existència de plans d'igualtat, diversitat i inclusió 1.2.2. Avaluacions dels plans d'igualtat, diversitat i inclusió
Font	Documentació interna
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	La Universitat Oberta de Catalunya té una trajectòria consolidada en l'elaboració i la implementació de polítiques d'igualtat. Des de l'any 2008, s'han desplegat quatre plans d'igualtat (el quart inclou la diversitat LGBTQ+) i s'han fet diagnòstics en els àmbits de la docència, la recerca, la comunicació i la prevenció de violències masclistes i LGBTQ+-fòbiques en l'àmbit estudiantil. A partir de la segona edició del Pla d'igualtat, tots aquests instruments inclouen obligatòriament una avaluació externa. Pel que fa a les polítiques relatives a la discapacitat i a la diversitat cultural, el desenvolupament institucional va començar l'any 2024, d'acord amb la normativa autonòmica i estatal vigent.
Valoració	En procés

1.2.1. Existència de plans d'igualtat, diversitat i inclusió

La UOC ha implantat, fins a la data, quatre plans d'igualtat:

- I Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC 2008-2010
- II Pla d'igualtat entre homes i dones a la UOC 2011-2013 (prorrogat fins al 2014)
- [III Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019](#)
- [IV Pla d'igualtat de gènere de la UOC 2020-2024](#) (inclou diversitat LGBTQ+)

En el marc dels plans d'igualtat de la UOC que aborden la igualtat de gènere o la diversitat LGBTQ+, com a accions prèvies, o com a accions que es desenvolupen en paral·lel, la UOC disposa de la documentació següent:

- [Diagnosi de la igualtat de gènere a la UOC \(2018\)](#)
- [Diagnosi de la igualtat de gènere en l'entorn laboral de la UOC \(2021\)](#)
- [Diagnosi del context comunicatiu de la UOC \(2021\)](#)
- [Diagnosi de violències masclistes i LGBTQ+-fòbiques a la Universitat \(2022\)](#)



- Guia i diagnosi de gènere de les xarxes socials (2022)
- Diagnosi de violències masclistes i LGBTQ+-fòbiques entre l'estudiantat (2024)

Aquesta trajectòria en polítiques i diagnòsis denota un compromís de la institució en el desenvolupament i l'aplicació dels plans d'igualtat i, per tant, a favor de la igualtat i les polítiques que l'afavoreixen.

En el marc de la discapacitat i la diversitat cultural, com a accions prèvies, la UOC ha elaborat els informes diagnòstics següents:

- Aprenentatge en línia i discapacitat (2018)
- Diagnosi de continguts globals (2022)
- Informe diagnòstic sobre l'atenció a l'estudiantat amb discapacitat (2022)
- Diagnosi i pla d'acció per a la millora de l'atenció a la diversitat i la inclusió de l'estudiantat en els processos d'ensenyament i aprenentatge

1.2.2. Avaluacions dels plans anteriors

Excepte el I Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC 2008-2010, el II, el III i el IV plans d'igualtat han estat avaluats:

- Avaluació del Pla d'igualtat 2011-2013
- Avaluació del Pla d'igualtat efectiva entre homes i dones (2015-2019) de la UOC
- Avaluació final del Pla d'igualtat de gènere 2020-2024 de la Universitat Oberta de Catalunya

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió
Indicador principal	1.3. Existència i funcionament correcte de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Subindicadors	1.3.1. Trajectòria de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 1.3.2. Nombre de persones que treballen a la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 1.3.3. Actualització del portal d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC
Font	Documentació interna Dades internes
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (UIDI) disposa d'una trajectòria consolidada en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat LGBTQ+. L'any 2025 va ampliar el seu àmbit d'actuació per incorporar la discapacitat i la diversitat cultural, en plena consonància amb la normativa autonòmica i estatal vigent. Així mateix, va incorporar nous perfils tècnics dedicats al disseny i la implementació de polítiques en aquesta matèria.
Valoració	Satisfactori

1.3.1. Trajectòria de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

L'any 2006, la UOC crea per primera vegada la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i es dota d'una agent d'igualtat amb l'objectiu de posar en pràctica el compromís de la institució amb la igualtat de gènere. Per fer-ho, es duen a terme la primera diagnosi i el I Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC (2008), seguits d'un segon pla d'igualtat per als anys 2011-2013. Al començament, la figura de l'agent d'igualtat es creà com un requisit legal i va ser ocupada per una persona de recursos humans.

L'any 2014 es produeix un avenç important amb la creació de la Unitat d'Igualtat, amb l'objectiu de portar a terme les polítiques d'igualtat a la Universitat. Més enllà de l'elaboració i l'aplicació del pla vigent, la Unitat d'Igualtat tenia l'objectiu de produir canvis estructurals en l'organització, assegurar la institucionalització de la transversalitat de gènere al conjunt de la Universitat, i dur a terme una tasca de sensibilització entorn de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

El desembre del 2018, la UOC dota la Unitat d'Igualtat d'una figura de coordinació que disposa d'una jornada laboral completa per dur a terme les funcions que la unitat necessita, i es treballa per assolir un creixement de la legitimitat de la Unitat d'Igualtat.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

El 2024 es posen les bases perquè la Unitat d'Igualtat esdevingui, el 2025, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (UIDI), que ha d'englobar la igualtat en matèria de gènere i LGBTQ+, la discapacitat i la diversitat cultural, d'acord amb el que estableix l'article 43 de la LOSU.

Actualment, la UIDI depèn del Vicerectorat d'Aliances, Comunitat i Cultura, fet que suposa una oportunitat de coordinació en la governança del nou Pla d'igualtat, diversitat i inclusió, que inclou tant dimensions organitzatives liderades per l'Àrea de Persones com aspectes de docència, recerca i comunicació, liderades per altres vicerectorats i vicegerències.

Les funcions actuals de la UIDI són les següents:

1. Elaborar els plans d'igualtat, LGBTQ+, diversitat i inclusió de la UOC i de les empreses del grup, vetllar perquè s'implementin i fer-ne el seguiment i l'avaluació, a més de fer les diagnosi prèvies a l'elaboració dels plans.
2. Fer informes del seu àmbit competencial d'acord amb el seu objecte.
3. Assessorar els diferents òrgans, unitats i serveis acadèmics i administratius en matèria de polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió, i proposar i promoure mesures correctores de les desigualtats i els incompliments que es detectin.
4. Proposar i promoure mesures que facilitin la docència, la recerca i la transferència, la gestió i la comunicació amb perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió.
5. Instar a la recollida de dades estadístiques en tota la institució que permetin una millora contínua en els àmbits de la igualtat, la diversitat i la inclusió.
6. Dur a terme i impulsar accions de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió.
7. Atendre suggeriments, consultes, queixes i denúncies en l'àmbit de la igualtat, la diversitat i la inclusió de la comunitat UOC, a excepció del col·lectiu d'estudiants, que té el seu propi canal d'atenció.
8. Vetllar per l'erradicació de qualsevol mena de discriminació o assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, diversitat cultural o discapacitat que tingui lloc en el context de la Universitat, a través del disseny i la implementació de protocols de prevenció i atenció de consultes, queixes i denúncies en aquests àmbits.

9. Proposar mesures que propiciïn la presència equilibrada d'homes i dones en qualsevol àmbit de la Universitat.
10. Impulsar la coordinació de les iniciatives d'igualtat, diversitat i inclusió en el marc de la comunitat UOC i en la societat civil organitzada en aquests àmbits.
11. Participar en xarxes interuniversitàries especialitzades en l'àmbit de la igualtat, la diversitat i la inclusió amb l'objectiu de promoure la coordinació interuniversitària, la incidència política i el posicionament estratègic de la UOC dins d'aquests ens.
12. Qualsevol altra funció que li sigui atribuïda pels òrgans de govern de la Universitat i pels consells d'administració de les empreses del grup, i les que siguin consubstancials al seu objecte.

1.3.2. Nombre de persones que treballen a la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

L'any 2024, la Unitat d'Igualtat estava formada per un equip tècnic de cinc persones:

- Directora
- Gestora de projectes de diversitat cultural
- Gestora de projectes de sensibilització, comunicació i xarxes socials i governança de dades
- Gestora de projectes d'igualtat de gènere i diversitat sexual
- Gestora de projectes de discapacitat

A partir del 2025, aquesta unitat adopta el nom d'Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. Cada una de les dimensions que cobreix el nou Pla d'igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 (gènere, diversitat sexual, discapacitat i diversitat cultural) té assignat un tècnic o tècnica.

1.3.4. Actualització del portal d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC

El [portal de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió](#) està actualitzat en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+, fa una tasca activa de difusió dels drets i deures de l'estudiantat i l'equip propi, i publica recursos, reglaments, articles, infografies i material audiovisual.

En matèria de diversitat cultural i discapacitat, pel fet de tractar-se d'una política en ple desenvolupament institucional, aquesta informació encara no figura al portal.

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió
Indicador principal	1.4. Assignació de prou pressupost per dur a terme el Pla d'igualtat, diversitat i inclusió
Subindicadors	1.4.1. Evolució del pressupost de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 1.4.2. Nombre d'actes i accions organitzats per la unitat el 2024
Font	Dades internes
Període	Any 2024
Resultat 2024	El pressupost atorgat a la Unitat d'Igualtat de la Universitat Oberta de Catalunya ha experimentat un increment sostingut des de la seva creació, fet que evidencia el compromís institucional amb les polítiques d'igualtat. En l'exercici 2024, a conseqüència de l'extensió de l'àmbit d'actuació de la unitat a les polítiques de diversitat i inclusió dedicades a la discapacitat i a la diversitat cultural, el pressupost ha registrat un augment del 135 % respecte al de l'any precedent.
Valoració	Satisfactori

1.4.1. Evolució del pressupost de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

El pressupost de la UOC per a la Unitat d'Igualtat (inclou contractes laborals i pressupost per a activitats) ha augmentat anualment al llarg dels darrers quatre anys, tal com es pot observar a la taula 9:

Any	Pressupost
2021	88.000,00 €
2022	92.000,00 €
2023	98.000,00 €
2024	230.000,00 €

Taula 9. Evolució del pressupost de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (inclou pressupost per a activitats i pressupost per al personal tècnic). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

L'any 2024 es va fer una aposta per incrementar els recursos de la unitat, tant en pressupost directe com amb la incorporació de tres nous professionals a l'equip, amb l'objectiu d'ampliar l'abast de la Unitat d'Igualtat en els àmbits de la diversitat LGBTQ+, la discapacitat i la diversitat cultural, tal com estableix el marc normatiu vigent.



L'increment de pressupost, que va ser del 135 % respecte a l'exercici anterior (i que inclou el cost dels contractes laborals), és indicador del compromís real i efectiu de la UOC amb la diversitat, l'equitat, la inclusió i contra la discriminació.

1.4.2. Nombre d'actes i accions organitzats per la unitat durant el 2024

Durant el 2024, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió ha organitzat els actes i activitats de sensibilització següents:

- Pòdcast *UniCorners*: 5 episodis.
- Gestió del canal d'X @uocigualtat.
- Campanyes de comunicació internes: 11 de febrer, 8 de març, 25 de novembre, campanya per a un ús no sexista del llenguatge, campanya per al Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, campanya de comunicació del Pla d'igualtat de gènere, campanya de comunicació del Protocol contra l'assetjament sexual.
- Seminaris en línia en col·laboració amb l'acadèmia: 5 (1 seminari d'interseccionalitat, INSPIRE; 1 congrés, Men in Movement; 1 seminari, Trans liberation in times of trans liberalism and anti-gender movements; 1 jornada LGBTQ+, II Jornada de Recerca Orgull LGBTQ+QA+ de la UOC, i 1 gala de premis sobre gènere i ciència).

Durant el 2024, la Unitat d'Igualtat ha gestionat:

- Consultes, queixes i denúncies emmarcades en el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC: 8 consultes, 11 queixes i 1 denúncia.
- Accions de l'eix de docència del Pla d'igualtat 2020-2024: 25 accions acabades i 2 en procés.
- Accions de l'eix de recerca del Pla d'igualtat 2020-2024: 20 accions acabades i 1 en procés.
- Accions de l'eix de comunicació del Pla d'igualtat 2020-2024: 18 accions acabades.
- Accions de l'eix d'organització del Pla d'igualtat 2020-2024: 25 accions acabades i 6 d'anul·lades.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	1. Polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió
Indicador principal	1.5. Percepció de l'estat de la igualtat, diversitat, inclusió i no-discriminació per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	1.5.1. Percepció de la confiança en la implementació de mesures d'igualtat, diversitat i inclusió 1.5.2. Percepció sobre les experiències d'igualtat en matèria de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural a la UOC 1.5.3. Percepció sobre les experiències de discriminació per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural a la UOC 1.5.4. Percepció, creences i mentalitat de l'equip propi favorables a la igualtat, la diversitat i la inclusió, per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Enquesta de percepció
Període	Any 2025
Resultat 2024	Els resultats de l'enquesta indiquen que la confiança en la implementació i l'eficàcia de les mesures d'igualtat, diversitat i inclusió se situa pròxima al valor 3 sobre 4 segons l'escala emprada. Les respostes sobre el grau d'acord amb les experiències d'inclusió són força altes, mentre que les freqüències en les experiències de discriminació es mantenen globalment entre "Mai" i "Alguna vegada". La percepció de les persones que van respondre l'enquesta és que la UOC disposa d'un marc d'igualtat, diversitat i inclusió sòlid, però que cal aprofundir en mesures específiques per prevenir formes més subtils d'exclusió i per consolidar l'impacte de les seves polítiques institucionals d'igualtat, diversitat i inclusió.
Valoració	En procés

1.5.1. Percepció de la confiança en la implementació de mesures d'igualtat, diversitat i inclusió

L'enquesta IDI va demanar al conjunt de l'equip propi sobre la confiança en la implementació de mesures d'igualtat i diversitat a la institució, mitjançant la pregunta següent: "En quin grau creus que el Pla d'igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 s'implementarà i tindrà un impacte significatiu?".

Tal com es pot observar en la taula 10, la resposta mitjana va ser de 2,88 sobre 4,⁵ un resultat que indica una confiança moderada i la

⁵ L'enquesta oferia quatre graus de resposta: 1 = gens, 2 = poc, 3 = força, i 4 = molt.

necessitat de continuar treballant per visibilitzar l'impacte dels plans implementats.

Si s'analitzen els resultats segons les característiques de les persones que van respondre, s'observa que les dones han respost la pregunta amb una nota mitjana de 2,89. Els homes i les persones del col·lectiu LGBTIQ+ han indicat una puntuació lleugerament més baixa, amb una mitjana de 2,84 i 2,85, respectivament. Les persones nascudes fora de l'Estat són les que han indicat una puntuació més baixa, amb una mitjana de 2,73. Així mateix, el personal amb una discapacitat reconeguda ha estat qui ha indicat una puntuació més alta, amb un 3,5 de mitjana.

	Nombre de respostes	Resposta mitjana
Total de respostes	386	2,88
Homes	120	2,84
Dones	266	2,89
Col·lectiu LGBTIQ+	59	2,85
Persones amb discapacitat	2	3,50
Persones nascudes fora de l'Estat	45	2,73

Taula 10. Percepció de la confiança en la implementació de mesures d'igualtat, diversitat i inclusió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la UOC.

1.5.2. Percepció sobre les experiències d'igualtat en matèria de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural a la UOC

En relació amb les experiències d'igualtat, inclusió i respecte a la diversitat en matèria de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural, l'enquesta feta al conjunt de la plantilla formulava la pregunta següent:

En relació amb la teva experiència a la UOC, valora el teu grau d'acord⁶ amb les experiències d'inclusió següents:

- Les meves opinions són escoltades i respectades.
- Em sento a gust expressant qüestions relatives a les meves creences religioses.
- Se m'anomena pel nom i els pronoms sentits.

⁶ 1 = gens, 2 = poc, 3 = bastant, i 4 = molt.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

- Parlo lliurement de la meva vida personal i familiar.
- Em puc expressar en tots els contextos de la UOC en la llengua vehicular que triï.
- Si vull, puc parlar obertament dels meus projectes vitals.
- Si demano suport als meus iguals, sento que se m'ofereix.
- Sento que la UOC desenvolupa recursos i polítiques per fomentar la inclusió.

Pel que fa a les experiències d'igualtat i inclusió, la valoració global del personal propi de la UOC és positiva: la puntuació mitjana se situa per sobre del 3 ("Força"). D'una banda, aquesta valoració posa en relleu els esforços fets els darrers anys per crear una cultura institucional inclusiva i igualitària. De l'altra, apunta cap a la necessitat de continuar treballant per augmentar la confiança i consolidar polítiques en tots els quatre eixos.

Si es desglossen les dades per gènere i col·lectiu LGBTQ+, s'observa que l'experiència d'inclusió més ben valorada per les dones és la següent: "Se m'anomena pel nom i els pronoms sentits" (3,85). La menys valorada, en canvi, és la següent: "Sento que la UOC desenvolupa recursos i polítiques per fomentar la inclusió" (3,13).

Aquest mateix patró es repeteix en les respostes del col·lectiu LGBTQ+, en què l'afirmació amb una valoració més alta també és "Se m'anomena pel nom i els pronoms sentits" (3,80), mentre que la més baixa és "Sento que la UOC desenvolupa recursos i polítiques per fomentar la inclusió" (3,03).

L'experiència d'inclusió més valorada pels homes també és "Se m'anomena pel nom i els pronoms sentits" (3,85), mentre que la valoració més baixa es relaciona específicament amb l'eix de diversitat cultural i és "Em sento a gust expressant qüestions relatives a les meves creences religioses" (3,23).

El personal amb una discapacitat reconeguda que ha contestat l'enquesta ha valorat quatre aspectes amb una nota mitjana de 4: "Les meves opinions són escoltades i respectades", "Parlo lliurement de la meva vida personal i familiar", "Em puc expressar en tots els contextos de la UOC en la llengua vehicular que triï" i "Si demano suport als meus iguals, sento que se m'ofereix".

L'experiència d'inclusió més valorada per part de les persones nascudes fora de l'Estat espanyol és "Se m'anomena pel nom i els pronoms sentits" (3,81) i, igual que en el col·lectiu d'homes, la més baixa és "Em sento a gust expressant qüestions relatives a les meves creences religioses" (3,07). Aquesta valoració més negativa en relació amb les creences religioses suggereix que aquest àmbit continua essent una dimensió sensible o poc abordada en l'espai universitari, fet que podria limitar les experiències d'inclusió d'algunes persones.

La taula 11 mostra el nombre de respostes a cada pregunta (N) i la resposta mitjana (R) segons el col·lectiu:

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Les meves opinions són escoltades i respectades	386	3,38	120	3,43	266	3,36	59	3,25	2	4,00	45	3,22
Em sento a gust expressant qüestions relatives a les meves creences religioses	385	3,16	119	3,23	266	3,14	59	3,08	2	3,00	45	3,07
Se m'anomena pel nom i els pronoms sentits	385	3,85	120	3,85	265	3,85	59	3,80	2	3,50	45	3,81
Parlo lliurement de la meva vida personal i familiar	386	3,37	120	3,42	266	3,35	59	3,03	2	4,00	45	3,09
Em puc expressar en tots els contextos de la UOC en la llengua vehicular que triï	385	3,60	120	3,67	265	3,57	59	3,42	2	4,00	44	3,34
Si vull, puc parlar obertament dels meus projectes vitals	384	3,42	120	3,45	264	3,41	58	3,16	2	3,00	44	3,27
Si demano suport als meus iguals, sento que se m'ofereix	383	3,59	118	3,65	265	3,56	59	3,54	2	4,00	44	3,61
Sento que la UOC desenvolupa recursos i polítiques per fomentar la inclusió	386	3,18	120	3,28	266	3,13	59	3,00	2	3,50	45	3,19

Taula 11. Percepció sobre les experiències d'igualtat en matèria de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural a la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la UOC.

1.5.3. Percepció sobre les experiències de discriminació per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural a la UOC

En relació amb les experiències de discriminació per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural, l'enquesta feta al conjunt de la plantilla preguntava sobre aquesta percepció mitjançant les preguntes de freqüència següents:⁷

- Una altra persona s'ha apropiat de les meves idees o de la meva feina.
- He sentit qüestionades les meves opcions personals de vida (sexualitat, model familiar, etc.).
- Em tracten com un ciutadà o ciutadana de segona classe.
- He rebut bromes o comentaris sexistes.
- He rebut bromes o comentaris LGBTIQ+-fòbics.

⁷ 1 = mai, 2 = alguna vegada, 3 = sovint, i 4 = sempre.



- He rebut bromes o comentaris sobre la discapacitat.
- He rebut bromes o comentaris sobre el meu accent en l'ús d'una llengua vehicular.
- He rebut bromes o comentaris racistes.
- He rebut bromes o comentaris sobre les meves creences religioses.
- Les meves contribucions són desestimades o subestimades.
- Hi ha persones que tenen prejudicis sobre la meva intel·ligència o les meves habilitats.
- Hi ha persones que insinuen que la gent amb la meva trajectòria obté beneficis injustos.
- Rebo missatges de continguts ofensius.

La valoració global del personal propi de la UOC en relació amb les preguntes sobre les experiències de discriminació proposades en l'enquesta se situa per sota del 2 (és a dir, entre “Mai” i “Alguna vegada”). Aquest valor posa de manifest una freqüència baixa en la percepció de les experiències de discriminació exposades en l'enquesta.

Si es desglossen les dades pels diferents col·lectius, s'observa que tant dones com homes puntuen “Una altra persona s'ha apropiat de les meves idees o de la meva feina” com l'experiència de discriminació amb una freqüència més alta: un 1,66 per part de les dones i un 1,61 per part dels homes. Pel que fa a l'experiència de discriminació amb una freqüència més baixa entre les dones, és “He rebut bromes o comentaris sobre les meves creences religioses” (1,04), mentre que entre els homes és “Rebo missatges de continguts ofensius” (1,04).

L'experiència de discriminació amb una freqüència més alta entre les persones que es consideren del col·lectiu LGBTIQ+ és “Les meves contribucions són desestimades o subestimades” (1,63), mentre que la més baixa és “He rebut bromes o comentaris sobre les meves creences religioses” (1,09), coincidint amb el col·lectiu de dones.

Les experiències de discriminació amb una freqüència més alta entre les persones amb una discapacitat reconeguda que han contestat l'enquesta són “Una altra persona s'ha apropiat de les meves idees o de la meva feina”, “Em tracten com un ciutadà o ciutadana de segona classe”, “He rebut bromes o comentaris sexistes”, “He rebut bromes o comentaris sobre la discapacitat”, “He rebut bromes o comentaris racistes” i “Hi ha persones que tenen prejudicis sobre la meva intel·ligència o les meves habilitats”. Totes aquestes preguntes han rebut un 1,5 de mitjana.

L'experiència de discriminació amb una freqüència més alta entre les persones nascudes fora de l'Estat espanyol és “Una altra persona s'ha apropiat de les meves idees o de la meva feina” (1,62), mentre que la més baixa és “He rebut bromes o comentaris sobre les meves creences religioses” (1,05), coincidint en aquest cas amb el col·lectiu de dones i LGBTIQ+.

La taula 12 mostra el nombre de respostes a cada pregunta (N) i la resposta mitjana (R) segons el col·lectiu:

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Una altra persona s'ha apropiat de les meves idees o de la meva feina	384	1,64	120	1,61	264	1,66	59	1,60	2	1,50	45	1,62
He sentit qüestionades les meves opcions personals de vida (sexualitat, model familiar, etc.)	385	1,19	120	1,21	265	1,17	59	1,41	2	1,00	45	1,27
Em tracten com un ciutadà o ciutadana de segona classe	385	1,19	120	1,18	265	1,19	59	1,24	2	1,50	45	1,45
He rebut bromes o comentaris sexistes	384	1,35	120	1,14	264	1,45	58	1,42	2	1,50	44	1,24
He rebut bromes o comentaris LGBTIQ+-fòbics	384	1,11	120	1,12	264	1,10	59	1,37	2	1,00	45	1,14
He rebut bromes o comentaris sobre la discapacitat	385	1,08	120	1,07	265	1,09	59	1,11	2	1,50	45	1,13
He rebut bromes o comentaris sobre el meu accent en l'ús d'una llengua vehicular	385	1,20	120	1,26	265	1,17	59	1,40	2	1,00	45	1,44
He rebut bromes o comentaris racistes	384	1,09	119	1,06	265	1,10	59	1,18	2	1,50	45	1,21
He rebut bromes o comentaris sobre les meves creences religioses	384	1,04	120	1,05	264	1,04	59	1,09	2	1,00	45	1,05
Les meves contribucions són desestimades o subestimades	383	1,48	119	1,52	264	1,47	59	1,63	2	1,00	45	1,61
Hi ha persones que tenen prejudicis sobre la meva intel·ligència o les meves habilitats	383	1,33	118	1,28	265	1,35	59	1,45	2	1,50	45	1,36
Hi ha persones que insinuen que la gent amb la meva trajectòria obté beneficis injustos	385	1,22	120	1,33	265	1,17	59	1,36	2	1,00	45	1,33
Rebo missatges de continguts ofensius	386	1,08	120	1,04	266	1,09	59	1,14	2	1,00	45	1,07

Taula 12. Percepció sobre les experiències de discriminació per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural a la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la UOC.

1.5.4. Percepció, creences i mentalitat de l'equip propi favorables a la igualtat, la diversitat i la inclusió

Aquest indicador s'ha recollit mitjançant preguntes obertes per captar millor els discursos de l'equip propi. L'anàlisi, per tant, no és representativa, sinó significativa. A continuació, es presenten discursos que, tot i no ser majoritaris, són presents a la institució i es diferencien del posicionament oficial.



Diversitat en la perspectiva de la UOC sobre les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió:

- “L'objectiu de la institució és fer docència de qualitat, no propaganda ideològica”.
- “Totes les qüestions d'aquí aborden la inclusió de manera força superficial i en el meu parer molt —diversitat dels anys noranta—. La visibilitat de la diversitat en el lloc de treball és un objectiu francament superflu. Volem igualtat i inclusió més enllà de formar part d'un pòster Benetton i fer *check* en una auditoria d'inclusió”.
- “Em perdo amb tants tipus de discriminacions i tipologies d'inclusions”.

La necessitat d'abordar altres desigualtats:

- “Crec que manca incloure la discriminació per raó d'edat (edatisme) en aquesta enquesta”.
- “S'hauria d'explicitar més l'antiracisme i la lluita contra els discursos d'odi a escala institucional. També trobo a faltar les preguntes sobre el nivell socioeconòmic i la classe social”.

Diversitat en l'abordatge de la qüestió trans:

- “M'agradaria expressar la meua preocupació pel tractament que la UOC fa actualment de les polítiques d'igualtat i diversitat. Considero problemàtic que es barregin, sense una distinció clara, els objectius d'igualtat basats en el sexe —és a dir, els drets i necessitats específics de les dones— amb enfocaments *queer* centrats en la identitat de gènere. Aquesta fusió conceptual pot acabar diluint l'anàlisi i la visibilització de les desigualtats estructurals que afecten específicament les dones pel fet de ser dones. Lluny de contribuir a unes polítiques d'equitat eficaces, aquesta confusió corre el risc d'invisibilitzar les dones com a categoria política i com a subjecte de drets, fet especialment preocupant en una institució acadèmica que hauria de promoure una anàlisi rigorosa i fonamentada de les desigualtats”.
- “Crec que les perspectives trans i culturals no blanques no es tenen prou en consideració”.
- “Les persones trans no estan representades a la UOC. Com a estudiants i persones interessades, s'han d'identificar com a masculí o femení. Com a treballadors, tenim PDI amb projectes de recerca feministes trànsfobs. Les persones trans arriben a la nostra universitat?”.

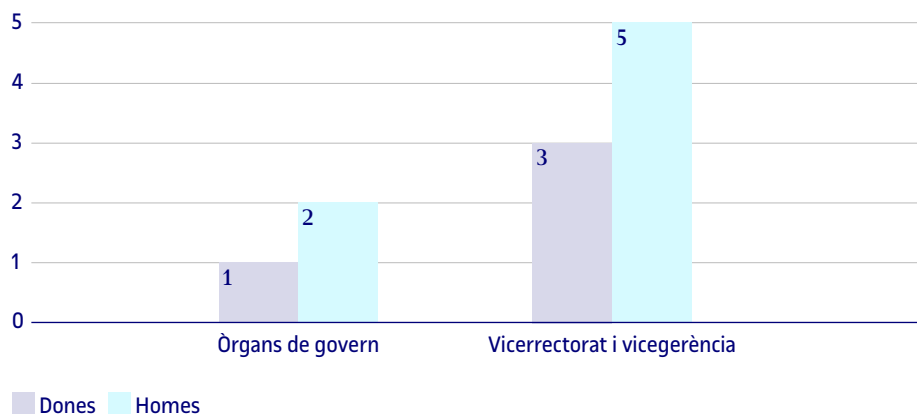
2. Representació igualitària, diversa i inclusiva en els
diferents òrgans i àmbits de presa de decisions

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	2. Representació igualitària, diversa i inclusiva en els diferents òrgans i àmbits de presa de decisions
Indicador principal	2.1. Composició dels òrgans de govern i càrrecs uniper- sonals
Subindicadors	2.1.1. Composició de gènere dels òrgans de govern unipersonals de la UOC 2.1.2. Composició de gènere dels òrgans de govern col·legiats 2.1.3. Composició dels càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis per gènere, discapacitat i país de naixement 2.1.4. Composició dels càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes
Període	Any 2024
Resultat 2024	La composició dels òrgans de govern unipersonals i col·legiats de la UOC està lleugerament masculinitzada: els homes ocupen el 63 % d'aquests càrrecs. Així mateix, tant en el Consell de Govern com en les direccions d'estudis hi ha una predominança masculina. En l'àmbit de gestió, en canvi, la feminització dels càrrecs de responsabilitat és notable, fet que es reflecteix en la composició del personal de gestió. En conjunt, la UOC avança cap a una organització més igualitària, amb reptes pendents en els òrgans de govern superiors i en les direccions acadèmiques, i amb una forta feminització dels càrrecs de gestió.
Valoració	En procés

2.1.1. Composició de gènere dels òrgans de govern unipersonals de
la UOC

Els òrgans de govern unipersonals, segons les Normes d'organització i funcionament de la UOC (NOF), són els següents: rector o rectora, vicerectors i vicerectores, secretari o secretària general, gerent o gerenta i vicegerent o vicegerenta. El 2024, els càrrecs de govern unipersonals de la Universitat estaven ocupats per 11 persones: 4 dones i 7 homes.





Gràfic 1. Composició de gènere dels òrgans de govern unipersonals de la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

2.1.2. Composició de gènere dels òrgans de govern col·legiats

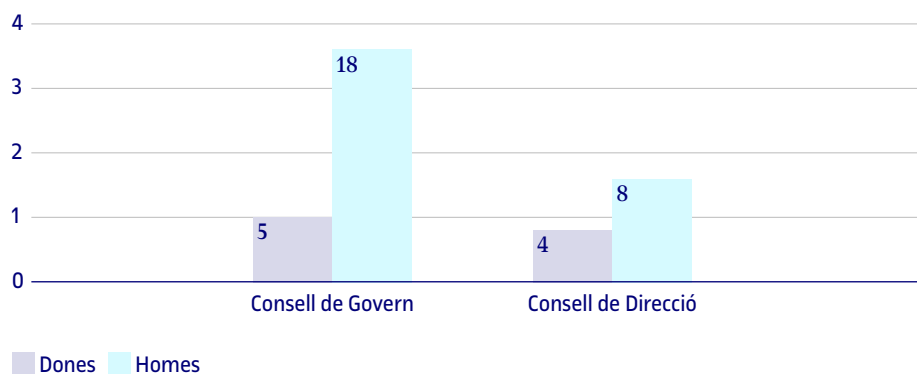
Els òrgans de govern col·legiats, segons les Normes d'organització i funcionament de la UOC (NOF), són el Consell de Govern i el Consell de Direcció.

La composició del Consell de Govern, tradicionalment format pel rector o rectora, els vicerectors o vicerectores, el gerent o gerenta i el secretari o secretària general, s'amplia l'any 2011 amb una persona en representació del personal docent i investigador, una en representació de l'estudiantat i una altra en representació del personal de gestió, d'acord amb l'adaptació de les Normes d'organització i funcionament de la UOC a la legislació vigent.

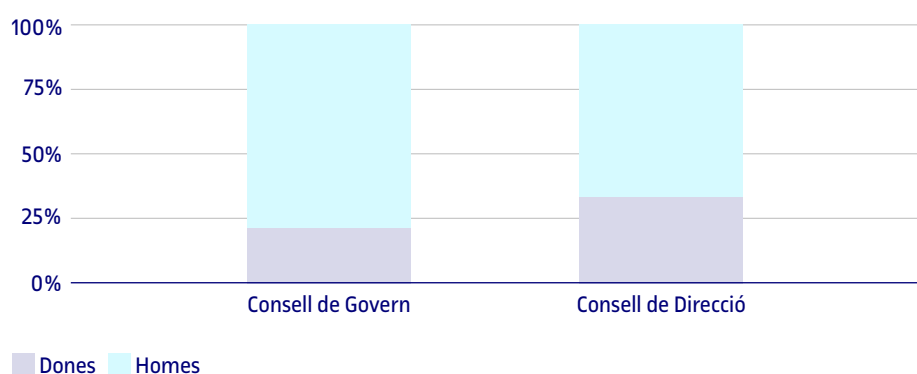
Tal com es pot observar en els gràfics 2 i 3, el 2024 el **Consell de Govern** estava format per 10 persones: 7 homes i 3 dones. Les dones representaven un 30 % del Consell de Govern, un percentatge que ha disminuït respecte a la diagnosi del 2018, en què les dones representaven un 44 % d'aquest òrgan.

En l'àmbit de les seves competències, el Consell de Govern constitueix el Consell de Direcció, òrgan permanent d'administració i gestió format per la rectora o rector, les vicerectores o vicerectors i la gerenta o gerent, i que el 2024 incloïa, a més, cinc convidats i convidades permanents.

El 2024, tal com es pot observar en els gràfics 2 i 3, el **Consell de Direcció** estava format per 12 persones: 4 dones i 8 homes. Les dones representaven un 36 % del Consell de Direcció, percentatge que ha augmentat considerablement respecte a la diagnosi del 2018, en què eren un 22 %.



Gràfic 2. Composició de gènere dels òrgans de govern col·legiats (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



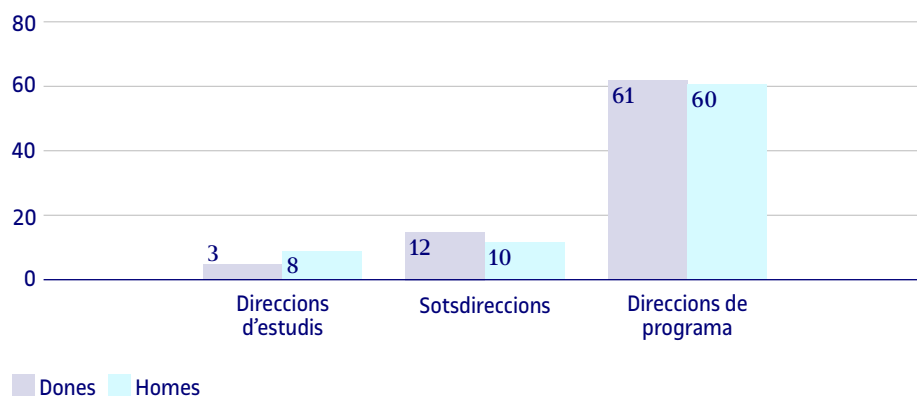
Gràfic 3. Composició de gènere dels òrgans de govern col·legiats (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

2.1.3. Composició dels càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis per gènere, discapacitat i país de naixement

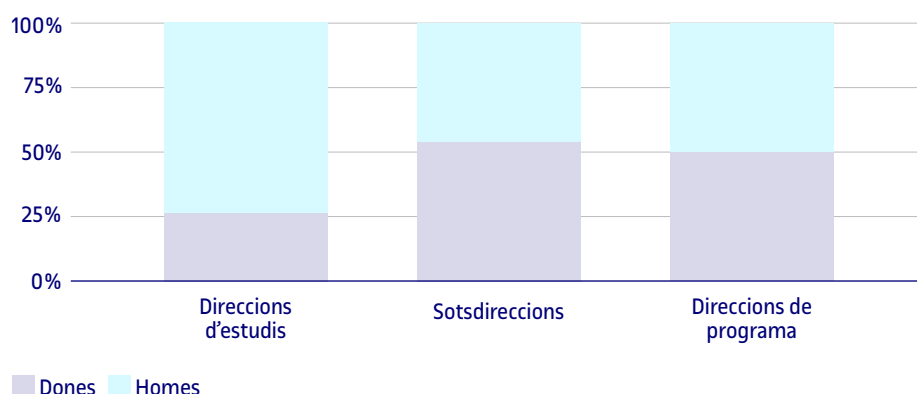
Els càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis són les direccions d'estudis, les sotsdireccions de docència, de recerca i d'aliances, comunitat i cultura, i les direccions de programa.

El 2024, tal com es pot observar en els gràfics 4 i 5, els càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis estaven ocupats per 147 persones, de les quals el 46,9 % eren dones. Per tant, mantien una composició paritària.

En l'anàlisi per tipus de càrrec, es posa de manifest que, si bé les sotsdireccions i les direccions de programa eren paritàries, les direccions d'estudis presentaven una composició altament masculinitzada (72,7 %).



Gràfic 4. Composició numèrica dels càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis per gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 5. Composició percentual dels càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis per gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Respecte a la diagnosi del 2021:

- En el cas de les direccions d'estudis, ha augmentat el percentatge d'homes: del 50 % al 72,7 %. Es deixa enrere, així, la paritat.
- En el cas de les sotsdireccions dels estudis, ha augmentat el percentatge de dones: s'ha passat del 35,3 % al 54,6 %.
- En el cas de les direccions de programa, el percentatge de dones ha disminuït un punt: ha passat del 50,8 % al 49,5 %.

Entre els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit dels estudis, no hi havia ningú amb discapacitat. Les persones nascudes fora de l'Estat espanyol amb càrrecs de responsabilitat de l'àmbit dels estudis eren 3 (1,98 % del total).

	Direccions d'estudis		Sotsdireccions d'estudis		Direccions de programa	
	n	%	n	%	n	%
Homes	8	72,7 %	10	45,4 %	60	49,6 %
Dones	3	27,3 %	12	54,6 %	61	50,4 %
Persones amb discapacitat	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Persones nascudes fora de l'Estat	0	0 %	1	4,5 %	2	1,65 %
Total	11	100 %	22	100 %	121	100 %

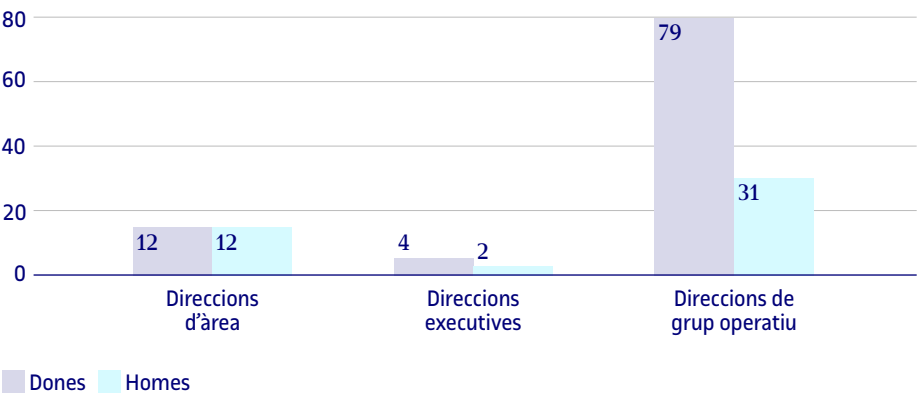
Taula 13. Composició dels càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis per gènere, discapacitat i país de naixement (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la UOC.

2.1.4. Composició dels càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió per gènere, discapacitat i país de naixement

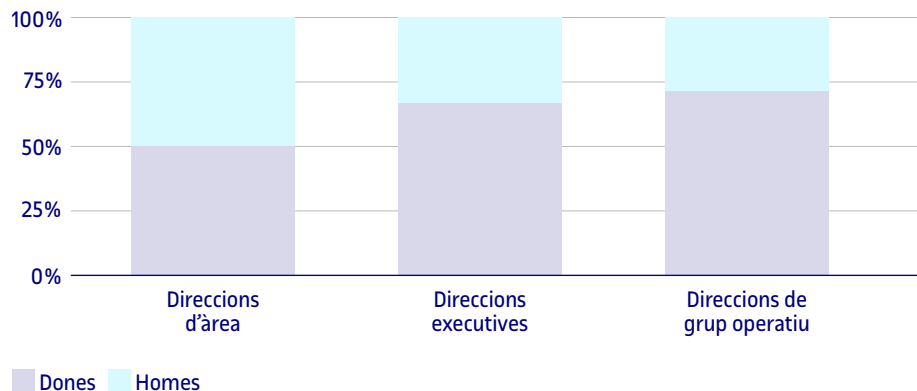
Els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió són les direccions d'àrea, les direccions executives, les direccions de grup operatiu i els càrrecs assimilats.

El 2024, tal com es pot observar en els gràfics 6 i 7, aquests càrrecs estaven ocupats per 140 persones, de les quals el 67,9 % eren dones. Els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió presentaven feminització, en correspondència amb la composició de gènere del personal de gestió (67,9 % de dones).

En l'anàlisi per tipus de càrrec, es posa de manifest que, si bé les direccions d'àrea són paritàries, les direccions executives i de grup operatiu presenten una feminització superior a la del personal de gestió (66,6 % i 71,8 % de dones, respectivament).



Gràfic 6. Composició numèrica dels càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió per gènere (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 7. Composició percentual dels càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió per gènere (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Respecte a la diagnosi del 2021:

- En el cas de les direccions d'àrea, el percentatge de dones ha augmentat del 45,5 % al 50 %.
- En el cas de les direccions de grup operatiu, el percentatge de dones ha augmentat del 69,6 % al 71,8 %.
- Les direccions executives no existien com a tal.

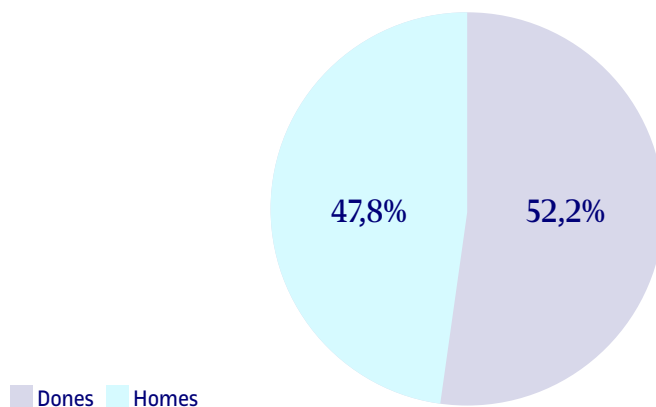
Entre els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió, hi havia cinc persones amb una discapacitat reconeguda (3,5 % del total de càrrecs de responsabilitat en l'àmbit de gestió), i no hi havia ningú nascut fora de l'Estat.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	2. Representació igualitària, diversa i inclusiva en els òrgans i àmbits de presa de decisions
Indicador principal	2.2. Composició de la representació legal del personal
Subindicadors	2.2.1. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores, per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes
Període	Any 2024
Resultat	A la UOC, la representació legal dels treballadors i treballadores està constituïda per 23 persones (12 dones i 11 homes, de manera que les dones representen el 52,1 %). Respecte a la diagnosi del 2021, el percentatge de dones de la representació legal del personal ha augmentat 13 punts. No obstant això, si bé es tracta d'una composició paritària, no reflecteix la composició de gènere del personal propi de la UOC (62 % de dones).
Valoració	En procés

2.2.1. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores, per gènere, discapacitat i país de naixement

Tal com es pot observar en el gràfic 8, la representació legal dels treballadors i treballadores de la UOC presenta una composició equilibrada quant al gènere: hi ha 23 representants, entre els quals 12 són dones (52,1 %) i 11 són homes, i hi ha hagut un increment de 13 punts percentuals en la proporció femenina des de la diagnosi del 2021. Tot i aquesta paritat formal, el percentatge de dones en la representació legal continua per sota de la proporció global de personal propi (62 % de dones), fet que suggereix un cert desajust entre la representació legal i la composició efectiva de la plantilla. L'augment sostingut de la presència femenina en aquest òrgan és, no obstant això, un indicador positiu de l'evolució cap a una representació més inclusiva.



Gràfic 8. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores per gènere (3). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En relació amb la discapacitat, la composició de la representació legal dels treballadors i treballadores fa palesa la seva manca de representació: actualment, cap membre d'aquest òrgan s'ha identificat com a persona amb discapacitat. Pel que fa al país de naixement, les 23 persones que en formen part són nascudes a l'Estat.

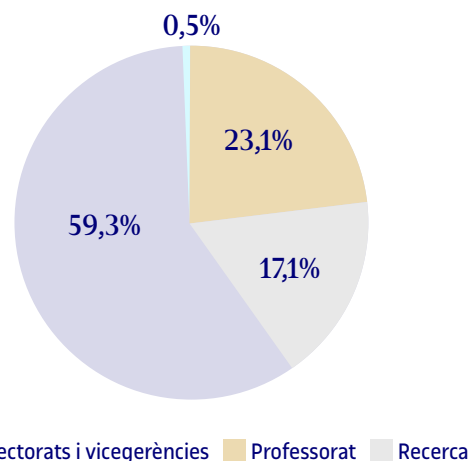
3. Accés a la feina i desenvolupament de les carreres professionals

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i desenvolupament de les carreres professionals
Indicador principal	3.1. Igualtat, diversitat i inclusió del personal de la UOC
Subindicadors	3.1.1. Composició de l'equip propi per gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.2. Distribució de l'equip propi per antiguitat, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.3. Distribució de l'equip propi per franges d'edat, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.4. Distribució de l'equip propi per tipus de contracte, gènere, discapacitat i país de naixement 3.1.5. Distribució de l'equip propi per tipus de jornada, gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes
Període	Any 2024
Resultat	L'anàlisi de la composició de l'equip propi de la UOC el 2024 posa de manifest una lleugera feminització (61,5 % de dones), amb una distribució que no presenta diferències respecte a les dues diagnosi anteriors: és relativament paritària entre el personal docent i investigador (52,4 % de dones) i entre el personal investigador (51,1% de dones), i presenta una feminització més acusada entre el personal de gestió (68,2 % de dones). La representació de persones amb una discapacitat reconeguda és d'1,24 %, i es concentra majoritàriament entre el personal de gestió. Pel que fa al país de naixement, el 8,5 % de l'equip propi procedeix de fora de l'Estat. Aquest percentatge ha anat augmentant al llarg dels anys i s'ha situat en un 18,8 % entre el personal docent i investigador, en un 67,5 % entre el personal investigador i en un 13,8 % entre el personal de gestió.
Valoració	En procés

3.1.1. Composició de l'equip propi per gènere, discapacitat i país de naixement

El 2024 (de l'1 de gener al 31 de desembre), tal com es pot observar en el gràfic 9, l'equip propi de la UOC estava format per 1.865 persones (un 27 % més que el 2021), de les quals 431 eren personal docent i investigador (23,1 %), 319 eren personal investigador (17,1 %), 1.106 eren personal de gestió (59,3 %) i 9 corresponien al rectorat, als vicerectorats i a les vicegerències (0,4 %).

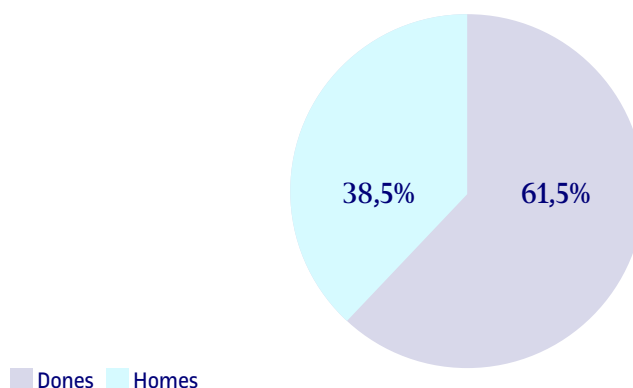




Gràfic 9. Composició de l'equip propi per col·lectiu. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

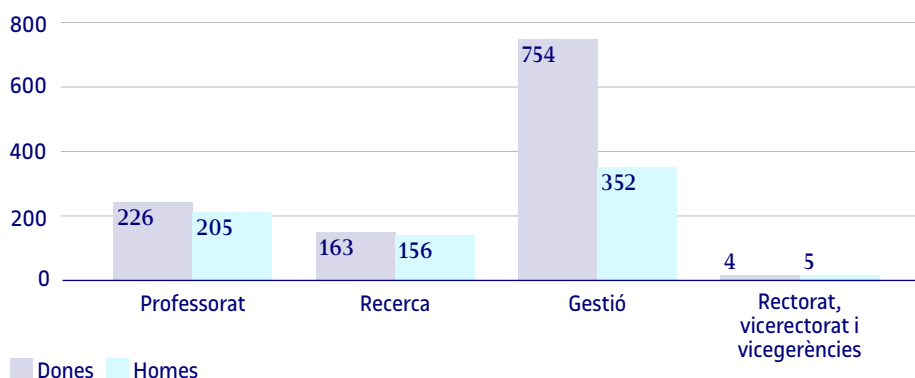
Gènere

Dels 1.865 membres de l'equip propi de la UOC, 1.147 eren dones i 718 eren homes: les dones constituïen el 61,5 % del total de la plantilla, mentre que els homes representaven el 38,5 % restant, tal com mostra el gràfic 10. El 2024, per tant, la UOC presentava una composició paritària lleugerament feminitzada:

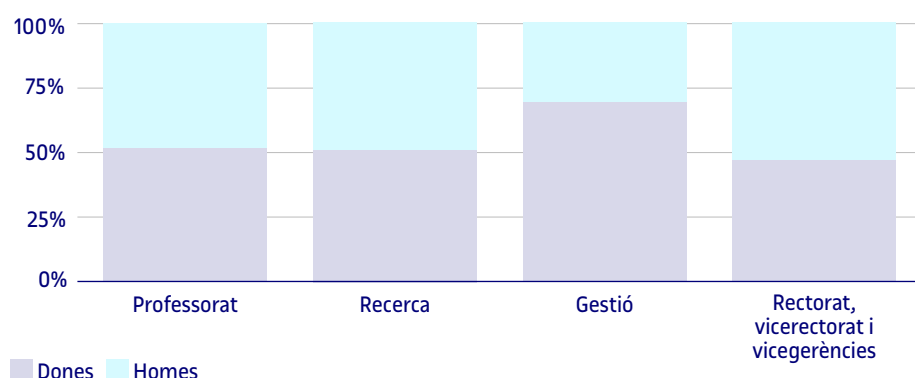


Gràfic 10. Composició de gènere de l'equip propi de la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La distribució per tipus de col·lectiu i gènere era la següent (gràfics 11 i 12):



Gràfic 11. Distribució de l'equip propi de la UOC per tipus de col·lectiu i gènere en nombres absoluts. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 12. Distribució de l'equip propi de la UOC per tipus de col·lectiu i gènere en dades percentuals. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Tal com es pot observar en els gràfics 11 i 12, el personal docent i investigador presenta una composició paritària. El 2024, estava format per 431 persones: 226 dones i 205 homes. Les dones representaven el 52,4 % del col·lectiu docent.

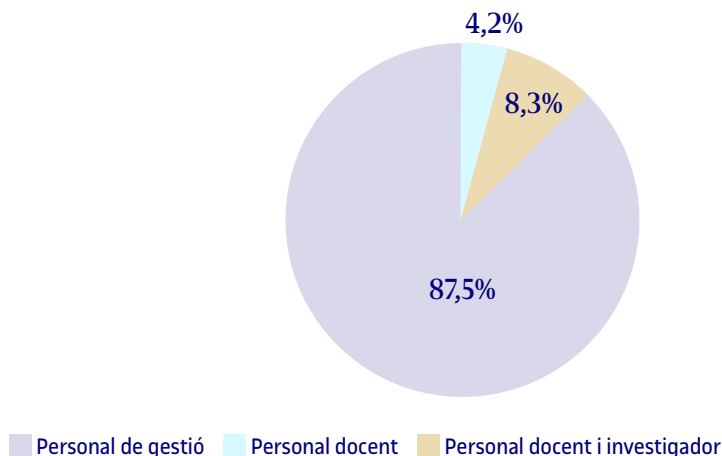
El personal investigador era un col·lectiu amb una composició paritària. Estava format per 319 persones: 163 dones i 156 homes. Les dones representaven el 51,09 % del personal investigador.

El personal de gestió era un col·lectiu feminitzat. Estava format per 1.106 persones: 754 dones i 346 homes. Les dones representaven el 68,2 % del col·lectiu de gestió. Aquesta composició feminitzada no ha variat respecte de les diagnosi del 2018 i el 2021, i s'inscriu en les dinàmiques de segregació horitzontal del mercat laboral.

Discapacitat reconeguda

Tenint en compte l'eix de la discapacitat, el 2024 hi havia 24 persones de l'equip propi amb una discapacitat reconeguda, xifra que representava l'1,29 % de la plantilla.

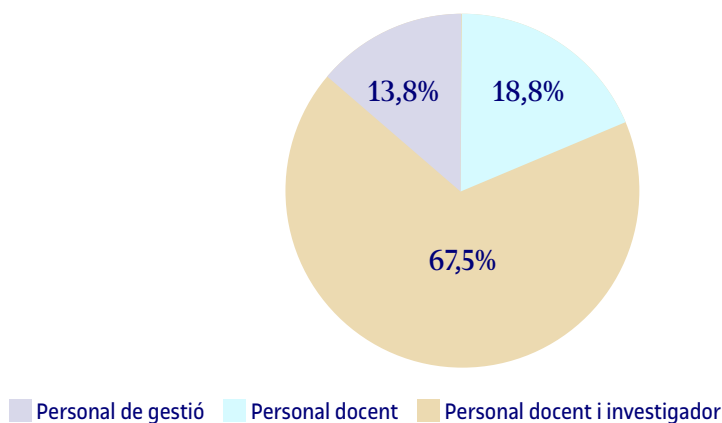
Tal com es pot observar en el gràfic 13, del total del personal propi amb discapacitat, un 4,2 % era personal docent, un 8,3 % era personal docent i investigador i un 87,5 % era personal de gestió. El personal propi amb discapacitat, per tant, es concentra entre el personal de gestió, fet que pot indicar més facilitat d'accés en aquest col·lectiu o més dificultats en l'accés a col·lectius acadèmics.



Gràfic 13. Distribució del personal amb discapacitat reconeguda per tipus de col·lectiu laboral. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Tenint en compte el país de naixement, el 2024 hi havia 160 persones de l'equip propi nascudes fora de l'Estat, xifra que correspon a un 8,5 % del total de la plantilla. Tal com es pot observar en el gràfic 14, del total de personal propi nascut fora de l'Estat, un 18,8 % era personal docent i investigador, un 67,5 % era personal investigador i un 13,8 % era personal de gestió. Així doncs, el personal nascut fora de l'Estat es concentra especialment en l'àmbit del personal investigador.



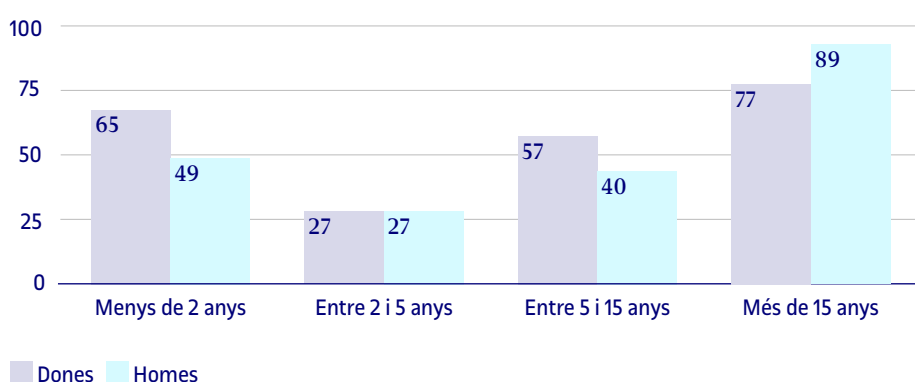
Gràfic 14. Distribució del personal nascut fora de l'Estat per tipus de col·lectiu laboral. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

3.1.2. Distribució de l'equip propi per antiguitat, gènere, discapacitat i país de naixement

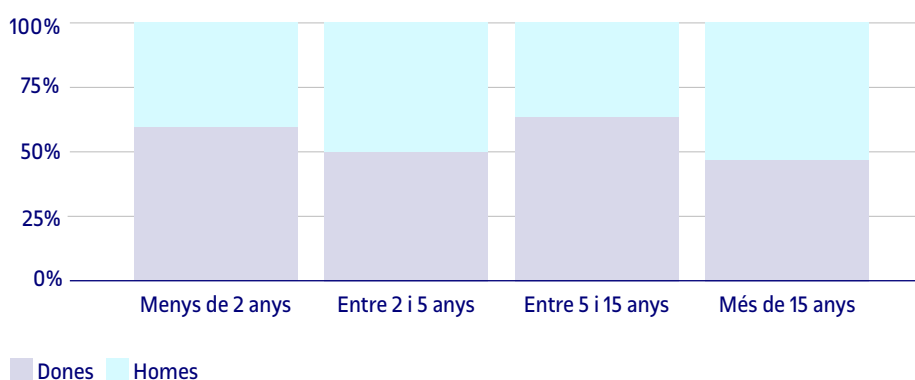
Personal docent i investigador

El personal docent i investigador presenta una estructura de franges d'edat amb una antiguitat consolidada (el 38,5 % té una antiguitat de més de quinze anys) i una elevada incorporació de membres els darrers dos anys (26,5 %).

En termes de gènere (gràfics 15 i 16), les franges d'antiguitat de la plantilla presenten una composició paritària, però amb un lleuger predomini de les dones els darrers quinze anys. En canvi, en la franja de més antiguitat, hi ha una proporció lleugerament més elevada d'homes que de dones, tot i que també es manté dins d'una composició paritària.



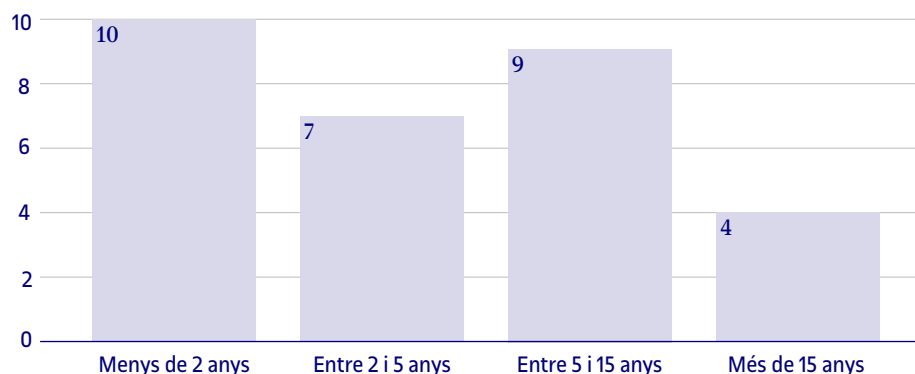
Gràfic 15. Antiguitat i gènere del personal docent i investigador de la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 16. Antiguitat i percentatge del personal docent i investigador de la UOC per gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En termes de discapacitat, la presència de personal docent i investigador amb una discapacitat acreditada és només d'una persona i no permet inferir tendències.

Respecte al país de naixement del personal docent i investigador, tal com es pot veure en el gràfic 17, s'observa una distribució homogènia en les franges d'antiguitat d'entre menys de dos anys i fins a quinze anys, i es detecta una presència més reduïda en la franja de més de quinze anys d'antiguitat.

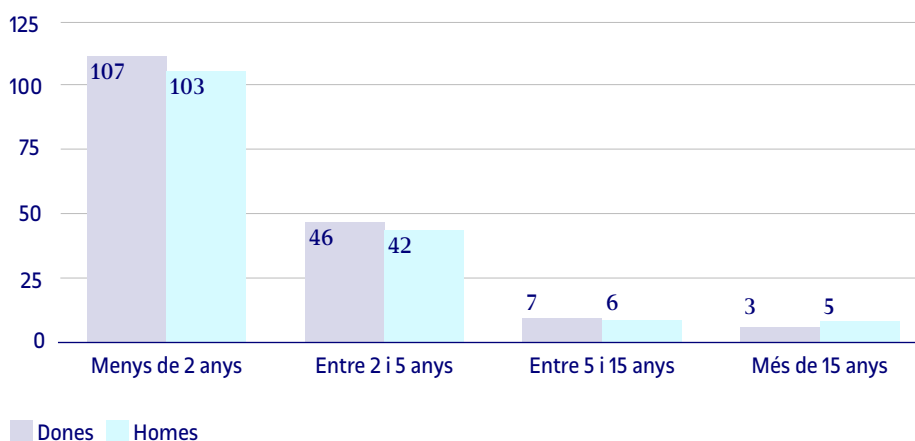


Gràfic 17. Antiguitat del personal docent i investigador de la UOC nascut fora de l'Estat espanyol. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

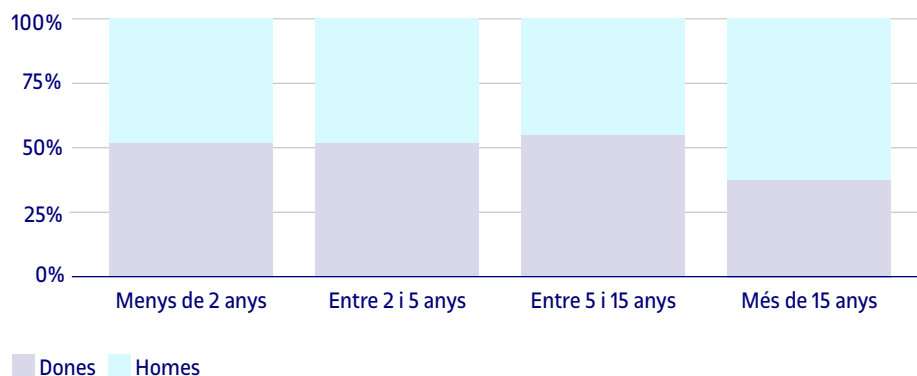
Personal investigador

El 65,8 % del personal investigador té una antiguitat inferior a dos anys, fet que indica una alta rotació en aquest tipus de col·lectiu i les figures que el formen. Aquesta situació és causada per la vinculació d'aquestes places a projectes de recerca que sovint tenen una durada d'entre un i quatre anys de mitjana.

En termes de gènere, el personal investigador presenta paritat en totes les franges d'antiguitat, tal com es pot observar en els gràfics 18 i 19.



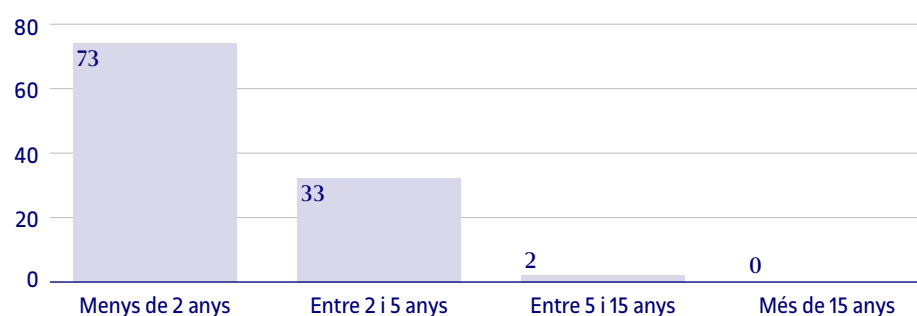
Gràfic 18. Antiguitat i gènere del personal investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 19. Antiguitat i gènere del personal investigador de la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La presència de personal investigador amb discapacitat acreditada és només de dues persones, fet que no permet inferir tendències.

Respecte al personal investigador, tal com es pot observar en el gràfic 20, en les franges de menys de dos anys i entre dos i cinc anys, els membres de fora de l'Estat representen al voltant del 35 %. En canvi, en les franges de més antiguitat, aquest percentatge disminueix, fins a arribar a 0 en la franja d'antiguitat de més de quinze anys.

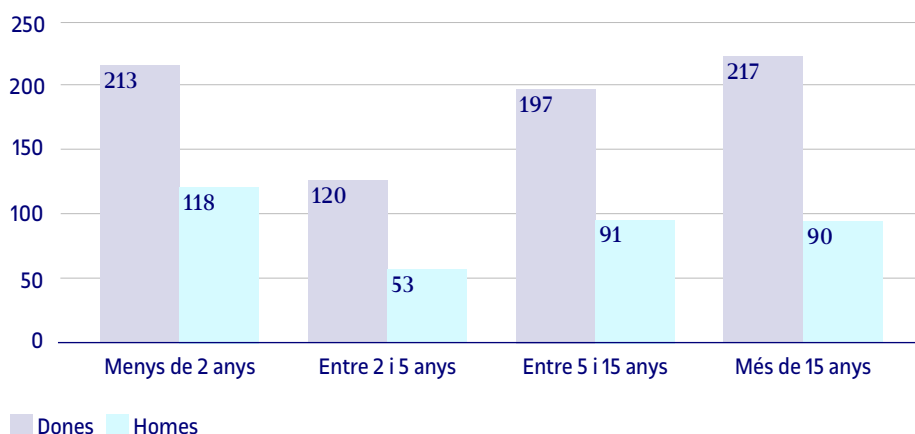


Gràfic 20. Antiguitat del personal investigador de la UOC nascut fora de l'Estat espanyol. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

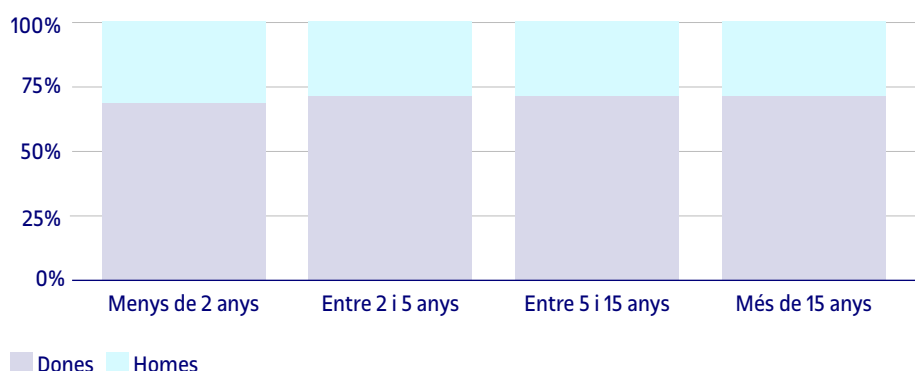
Personal de gestió

El personal de gestió presenta una distribució molt homogènia en franges d'antiguitat, si bé s'observa que la franja d'entre dos i cinc anys és la menys poblada (15,7 % del total).

En termes de gènere, el personal de gestió presenta paritat en totes les franges d'antiguitat, tal com es pot observar en els gràfics 21 i 22.

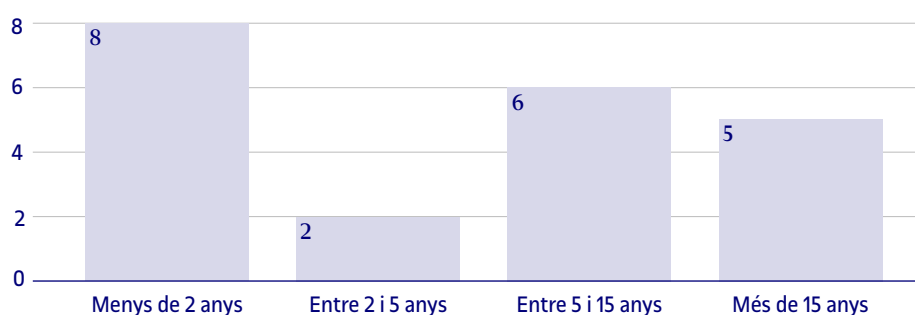


Gràfic 21. Antiguitat i gènere del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



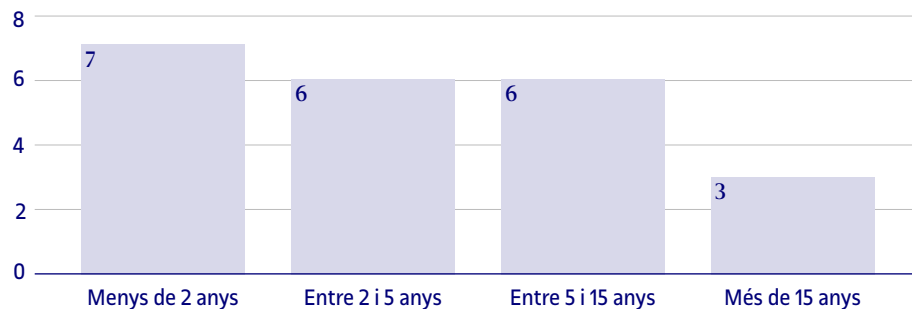
Gràfic 22. Antiguitat i gènere del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En termes de discapacitat, el personal de gestió presenta una distribució força homogènia en totes les franges d'antiguitat, excepte en la de dos a cinc anys, que, de manera global, és la menys poblada (gràfic 23).



Gràfic 23. Antiguitat del personal de gestió amb discapacitat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En termes de país de naixement, tal com es pot observar en el gràfic 24, el personal de gestió presenta una distribució homogènia en pràcticament totes les franges d'antiguitat. La franja d'antiguitat de més de quinze anys és la que presenta la representació més reduïda d'aquest col·lectiu.



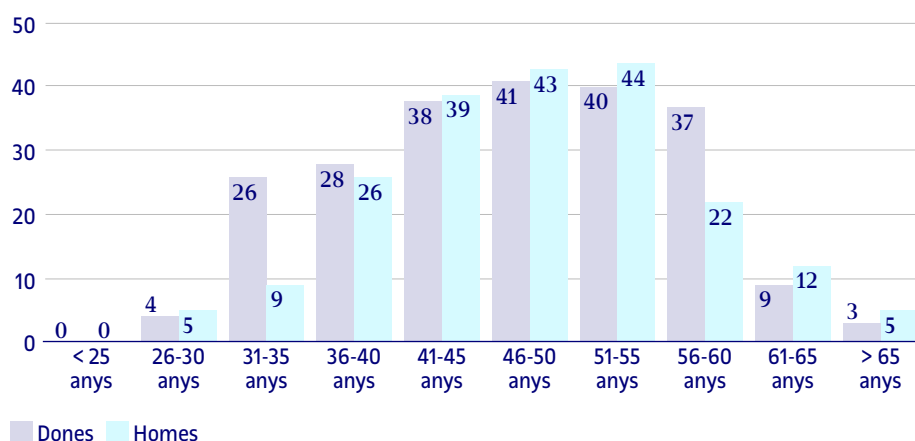
Gràfic 24. Antiguitat del personal de gestió nascut fora de l'Estat espanyol. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

3.1.3. Distribució de l'equip propi per franges d'edat, gènere, discapacitat i país de naixement

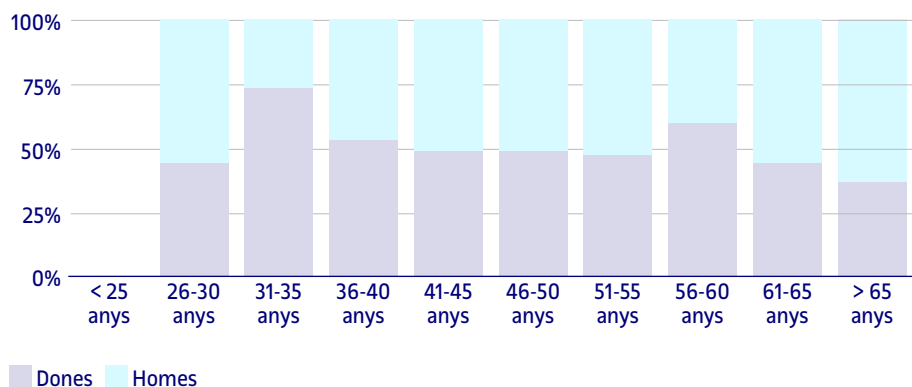
Personal docent i investigador

El 2024, el 56,8 % del personal docent i investigador tenia entre 41 i 55 anys. No es detecta personal docent i investigador en la franja de menys de 25 anys, atesa la naturalesa acadèmica del rol, que exigeix haver defensat una tesi doctoral i haver complert una sèrie d'assoliments acadèmics difícils d'aconseguir abans d'aquesta edat.

Tal com es pot veure en els gràfics 25 i 26, excepte la franja de 31 a 35 anys —en què la presència de dones arriba al 74,3 %— i la franja de més de 65 anys —en què la presència d'homes és del 62,5 %—, totes les franges presenten una composició paritària en termes de gènere. Les franges més feminitzades són la de 31 a 35 anys (74,3 % de dones) i la de 56 a 60 anys (62,5 % de dones). Les franges més masculinitzades, en canvi, són la de 61 a 65 anys (57,1 % d'homes) i la de més de 65 anys (62,5 % d'homes).



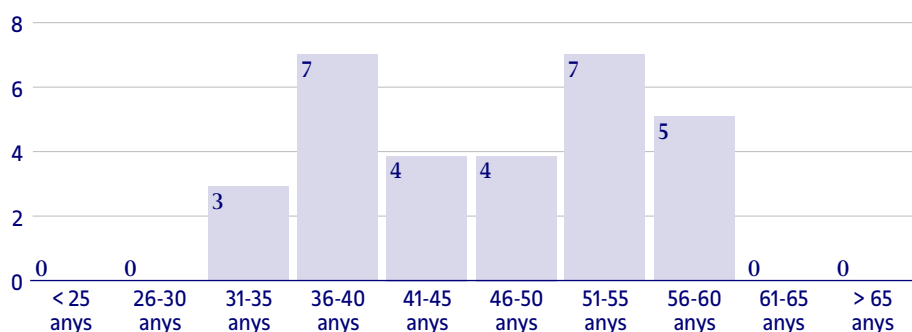
Gràfic 25. Edat i gènere del personal docent i investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 26. Edat i gènere del personal docent i investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Entre el personal docent i investigador, només hi havia una persona amb discapacitat, fet que no permet inferir tendències.

Tal com es pot veure en el gràfic 27, les persones nascudes fora de l'Estat ($n = 30$) se situen entre les franges de 31 a 60 anys, i es distribueixen de manera bastant homogènia. No hi ha persones nascudes fora de l'Estat en les franges de més edat (més de 61 anys). Falten dades per poder interpretar aquest fet, però es podria deure a la històrica manca d'internacionalització del sistema universitari espanyol, una tendència que s'ha corregit els últims anys, tant en el sistema universitari com internament a la UOC.



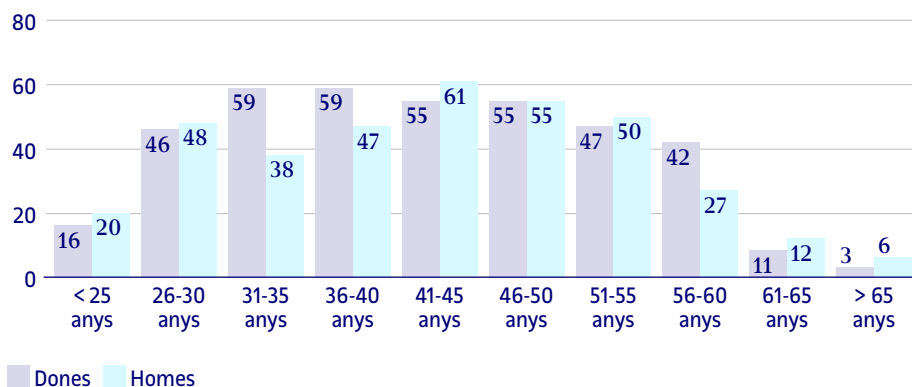
Gràfic 27. Antiguitat del personal docent i investigador de la UOC nascut fora de l'Estat espanyol. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Personal investigador

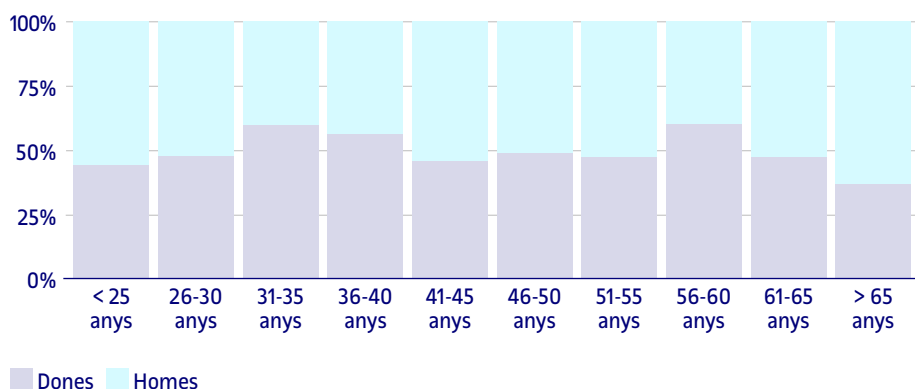
El 69 % del personal investigador està comprès en les franges d'edat d'entre 26 i 50 anys, de manera equilibrada en totes les franges.

Quant al gènere, tal com es pot observar en els gràfics 28 i 29, si bé dones i homes mantenen una proporció paritària en totes les franges d'edat (entre el 40 % i el 60 %), la presència femenina baixa més accentuadament en la franja de més de 65 anys, com ja es preveia en la diagnosi d'igualtat del 2018.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva



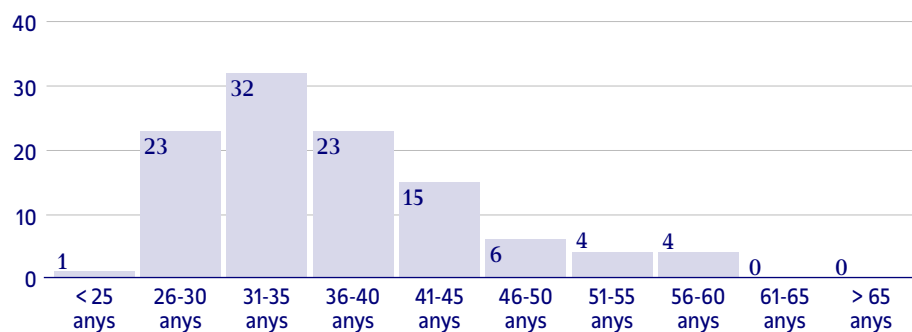
Gràfic 28. Edat i gènere del personal investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 29. Edat i gènere del personal investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Entre el personal investigador, només hi ha dues persones amb discapacitat reconeguda, fet que no permet inferir tendències.

Respecte al país de naixement, en el gràfic 30 es pot observar que la presència més alta de personal investigador nascut fora de l'Estat se situa en les franges de menys de 40 anys (64 %). No hi ha personal investigador nascut fora de l'Estat en les franges superiors als 61 anys, per la mateixa raó que s'ha comentat en l'apartat anterior: la històrica manca d'internacionalització del sistema universitari i de recerca espanyol.

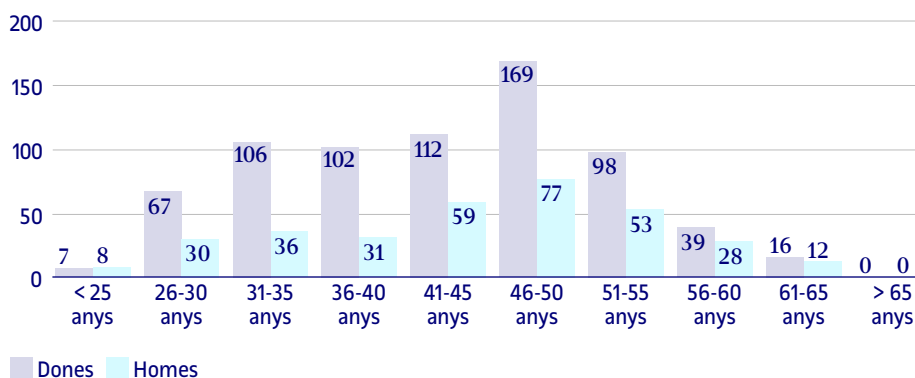


Gràfic 30. Antiguitat del personal investigador de la UOC nascut fora de l'Estat espanyol. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

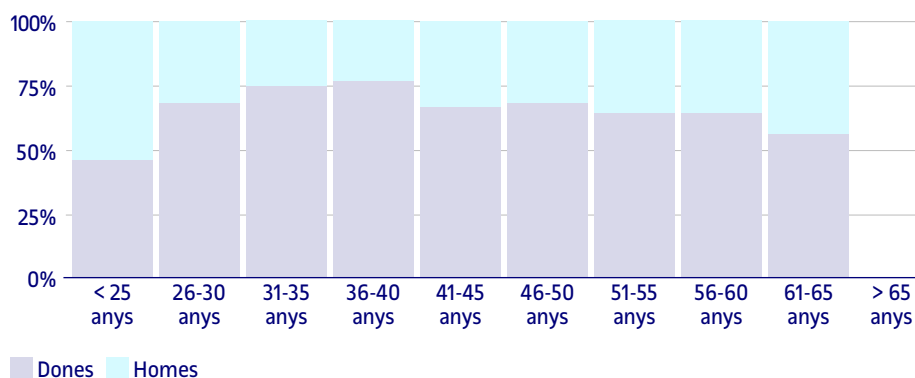
Personal de gestió

El 80 % del personal de gestió se situa en les franges de 31 a 55 anys, per bé que el 23 % s'inclou dins de la franja de 46 a 50 anys.

Quant al gènere, tal com es pot observar en els gràfics 31 i 32, les franges de 31 a 55 anys són les més feminitzades. En canvi, les franges dels extrems (menys de 25 anys i més de 56 anys) presenten més equilibri en matèria de gènere.

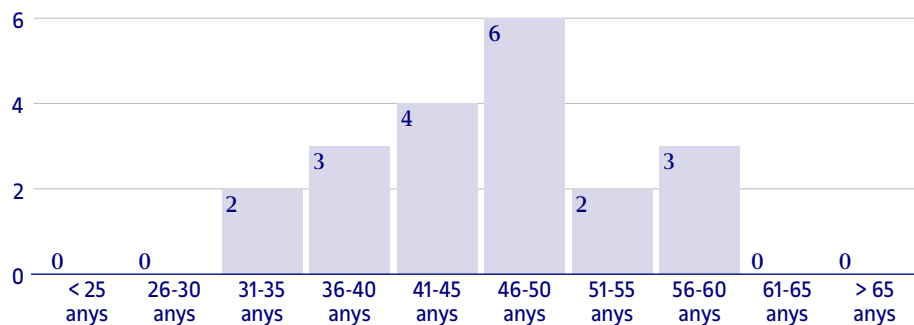


Gràfic 31. Edat i gènere del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



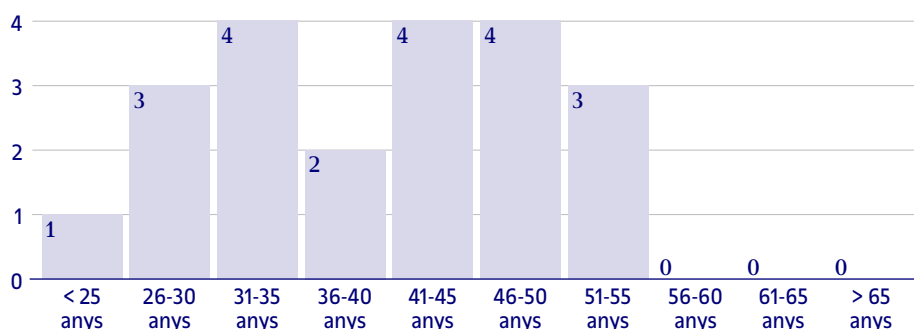
Gràfic 32. Edat i gènere del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Tal com es pot observar en el gràfic 33, el personal de gestió amb discapacitat reconeguda ($n = 20$) manté una presència equilibrada en pràcticament totes les franges, per bé que destaca especialment en la franja de 46 a 50 anys, en què hi ha 6 persones.



Gràfic 33. Edat del personal de gestió amb discapacitat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Respecte al país de naixement, tal com es pot observar en el gràfic 34, si bé la presència de personal de gestió nascut fora de l'Estat es manté homogènia en pràcticament totes les franges, en la franja de menys de 25 anys és molt reduïda. Tal com passava en el cas del personal docent i investigador, no hi ha persones nascudes fora de l'Estat en les franges d'edat més elevades (més de 55 anys), fet que podria ser degut a la històrica manca d'internacionalització del sistema universitari i de recerca espanyol.



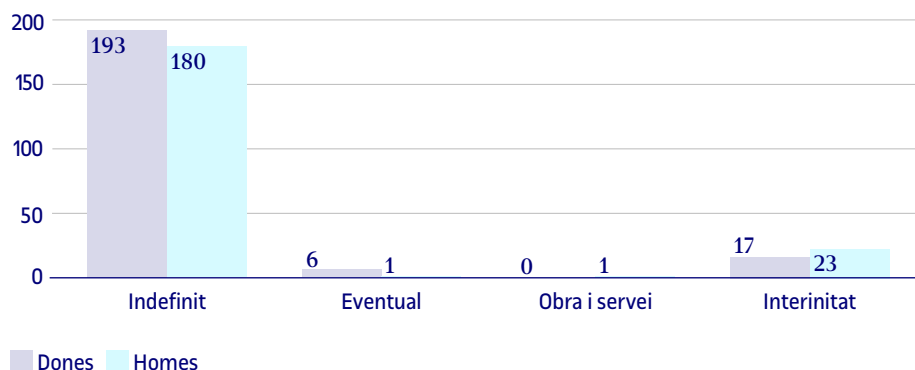
Gràfic 34. Edat del personal de gestió nascut fora de l'Estat espanyol. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

3.1.4. Distribució de l'equip propi per tipus de contracte, gènere, discapacitat i país de naixement

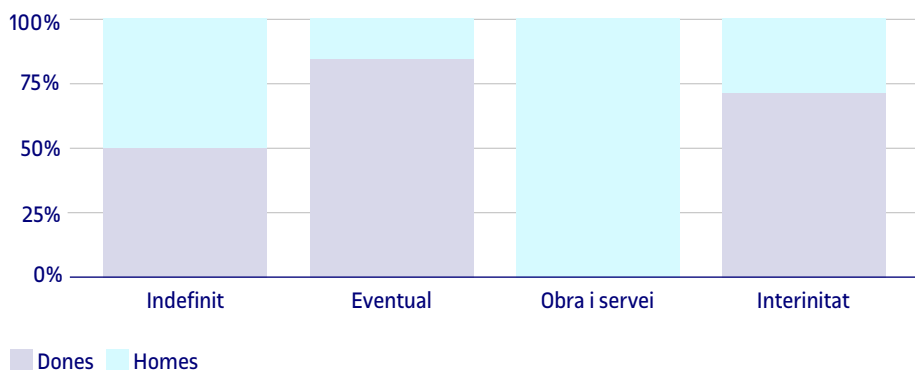
Personal docent i investigador

El 2024, el 88 % del personal docent i investigador de la UOC tenia un contracte indefinit, i un 9,5 % tenia un contracte d'interinitat. Es detecten també dues tipologies de contracte més minoritàries: el contracte eventual ($n = 7$) i el contracte d'obra i servei ($n = 1$).

Quant a la paritat de gènere, no s'observen diferències entre dones i homes en les dues tipologies de contracte majoritàries (indefinit i interinitat), tal com es pot observar en els gràfics 33 i 34. Les tipologies de contracte més minoritàries (eventual [$n = 7$] i obra i servei [$n = 1$]) tenen massa poca representativitat per poder inferir si hi ha paritat o no.



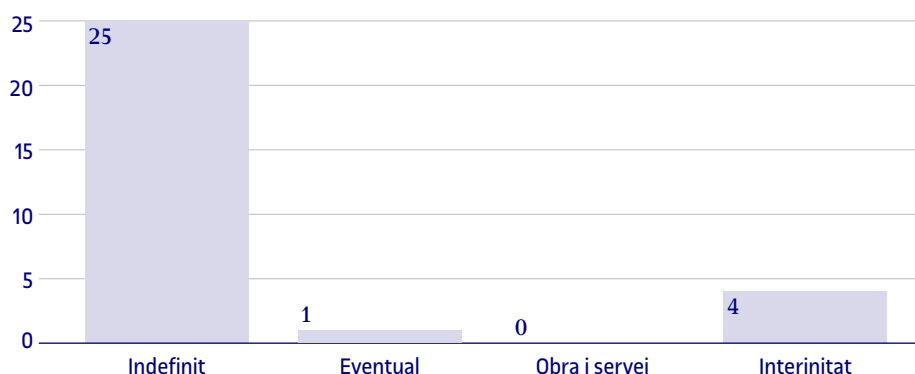
Gràfic 35. Contracte i gènere del personal docent i investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 36. Contracte i gènere del personal docent i investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Només hi ha una persona amb discapacitat reconeguda entre el personal docent i investigador, fet que no permet inferir tendències.

Tal com es pot observar en el gràfic 37, un 83 % del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat té un contracte indefinit, mentre que un 13 % té un contracte d'interinitat. Si es comparen aquestes dades amb la distribució per contractes del total del PDI, es pot considerar que el col·lectiu de persones nascudes fora de l'Estat està sobrerepresentat en els contractes d'interinitat.

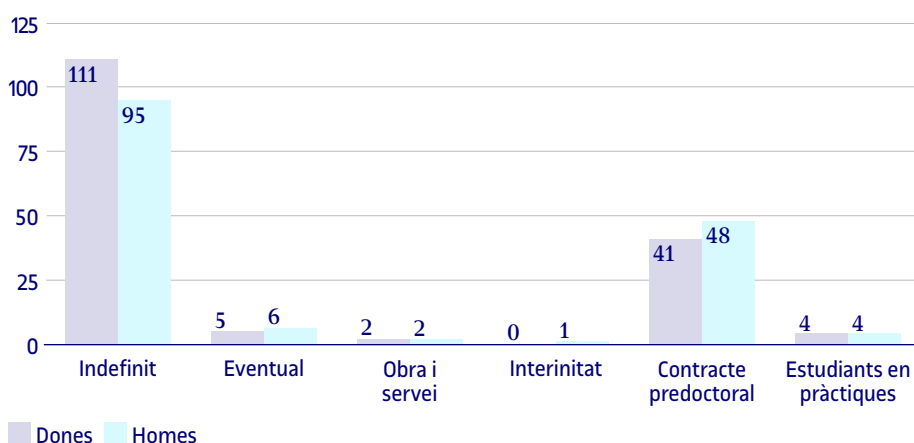


Gràfic 37. Tipus de contracte del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

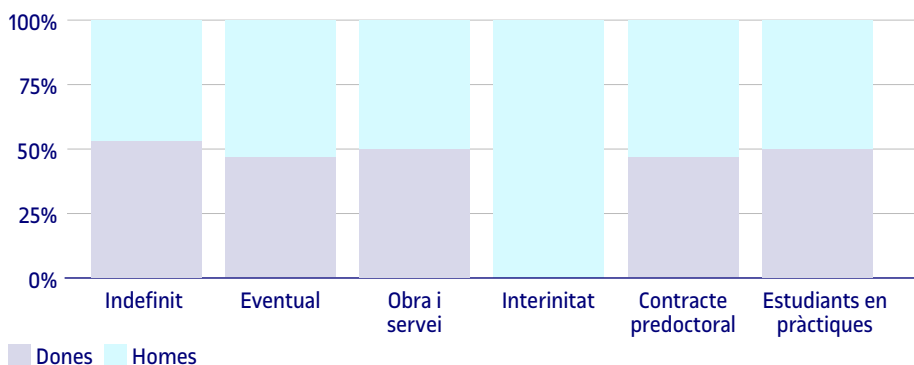
Personal investigador

En relació amb el personal investigador, el 2024, un 64,6 % tenia contracte indefinit, mentre que un 27,9 % tenia un contracte predoctoral. Es troben també altres tipus de contracte minoritaris, com ara el contracte eventual (n = 11), el contracte d'obra i servei (n = 4), la interinitat (n = 1) i el contracte d'estudiant en pràctiques (n = 8).

Quant a la paritat de gènere, tal com es pot observar en els gràfics 38 i 39, no es detecten diferències entre dones i homes en les dues tipologies de contracte majoritàries. Tampoc es detecten diferències en els contractes minoritaris, tot i que presenten nombres massa baixos per poder inferir si hi ha paritat.



Gràfic 38. Contracte i gènere del personal investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024.
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

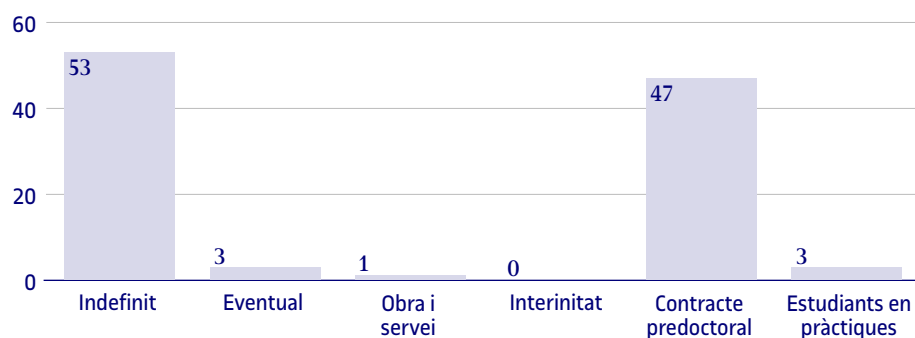


Gràfic 39. Contracte i gènere del personal investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024.
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Només hi ha una persona del personal investigador amb una discapacitat reconeguda, fet que no permet inferir tendències.

Quant al personal investigador nascut fora de l'Estat, tal com es pot observar en el gràfic 40, un 49,5 % té un contracte indefinit i un 43,9 % té un contracte predoctoral, fet que evidencia que són més contractats en aquesta modalitat. Si es compara amb la distribució per

contractes del total del personal investigador, es pot considerar que el col·lectiu de persones nascudes fora de l'Estat està sobrerrepresentat en els contractes postdoctorals. Aquesta dada és coherent amb la política d'atracció de talent internacional en l'àmbit del doctorat i el postdoctorat de la UOC.

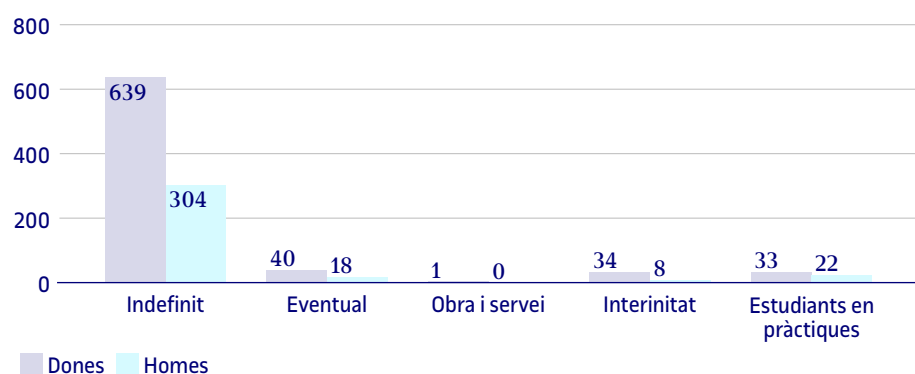


Gràfic 40. Tipus de contracte del personal investigador nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

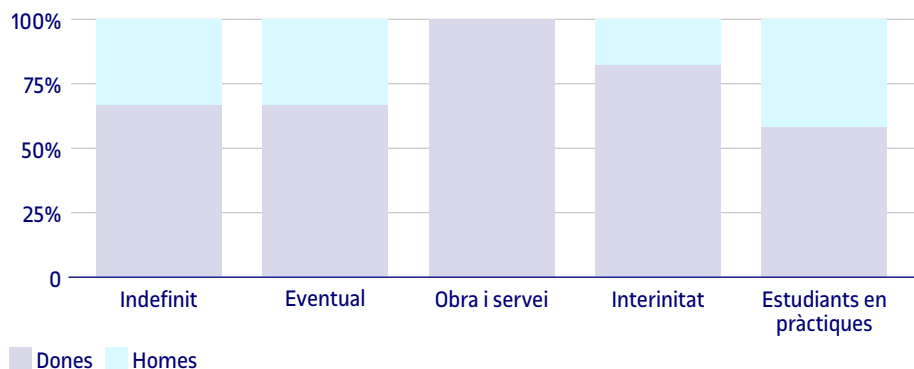
Personal de gestió

El 2024, el 85,8 % del personal de gestió de la UOC tenia un contracte indefinit, un 5,27 % tenia un contracte eventual, un 0,09 % tenia un contracte d'obra i servei, un 3,82 % tenia un contracte d'interinitat i un 5 % eren estudiants en pràctiques.

Tal com es pot observar en els gràfics 41 i 42, cada tipologia de contracte del personal de gestió de la UOC mostra una clara feminització d'aquest col·lectiu. Aquesta feminització s'accentua en el cas dels contractes d'interinitat (quasi un 80 % de dones). Tot i que només hi havia una persona amb un contracte d'obra i servei, era una dona.

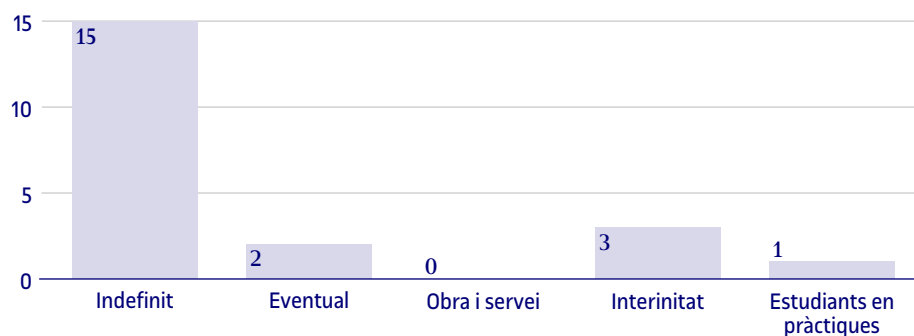


Gràfic 41. Contracte i gènere del personal de gestió (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



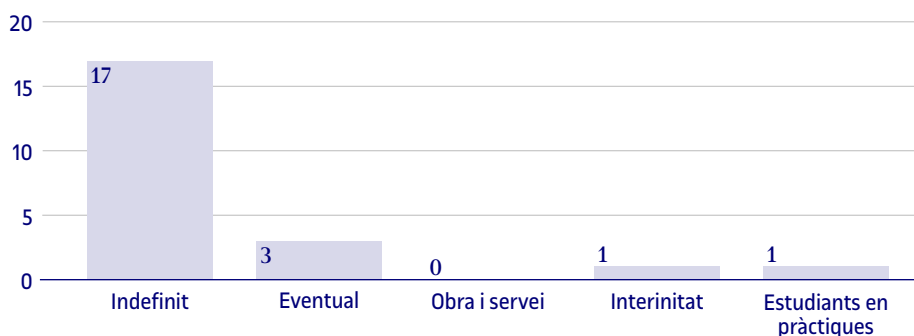
Gràfic 42. Contracte i gènere del personal de gestió (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

El personal de gestió amb discapacitat reconeguda té majoritàriament un contracte indefinit, tal com es pot veure en el gràfic 43, i presenta unes tendències molt similars a la resta del col·lectiu de gestió quant a distribució per tipus de contracte.



Gràfic 43. Tipus de contracte del personal de gestió amb discapacitat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

El personal de gestió nascut fora de l'Estat té majoritàriament un contracte indefinit, i presenta unes tendències molt similars a la resta del col·lectiu de gestió quant a distribució per tipus de contracte, tal com es pot observar en el gràfic 44.



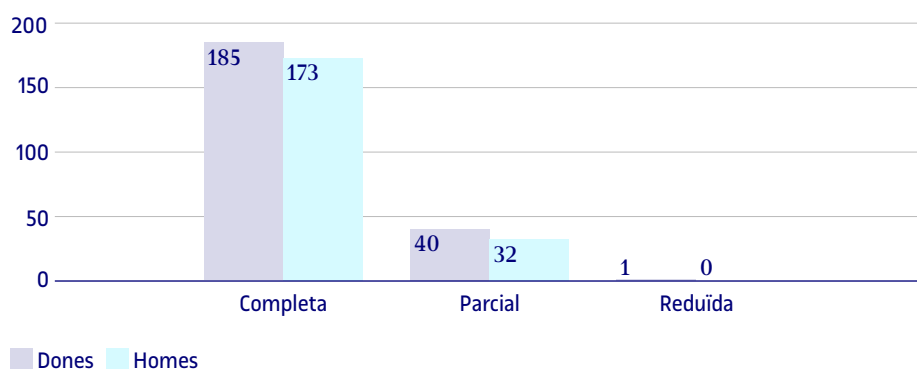
Gràfic 44. Tipus de contracte del personal de gestió nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

3.1.5. Distribució de l'equip propi per tipus de jornada, gènere, discapacitat i país de naixement

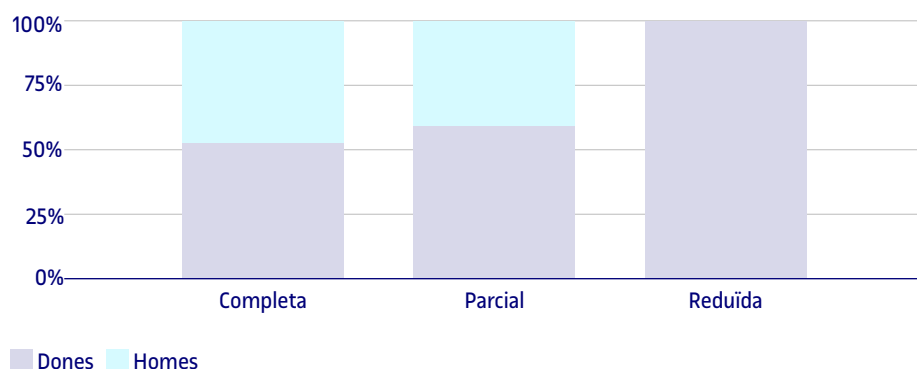
Personal docent i investigador

El 2024, el 83,0 % del personal docent i investigador tenia una relació contractual amb la UOC que implicava una jornada laboral completa. El 16,7 % feia jornada parcial, i només una persona tenia una jornada reduïda.

Tenint en compte el gènere, els gràfics 45 i 46 mostren que la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt del personal docent i investigador. El mateix passa amb la proporció de dones i homes amb contractes de jornada parcial. Aquestes dades posen de manifest que no hi ha una segregació de gènere en relació amb la parcialitat. Es tracta d'un fet molt positiu, ja que en el conjunt del mercat laboral català la parcialitat és una característica laboral de les dones que genera més precarietat, atès que les jornades parcials impliquen salaris baixos i prestacions socials també més baixes.



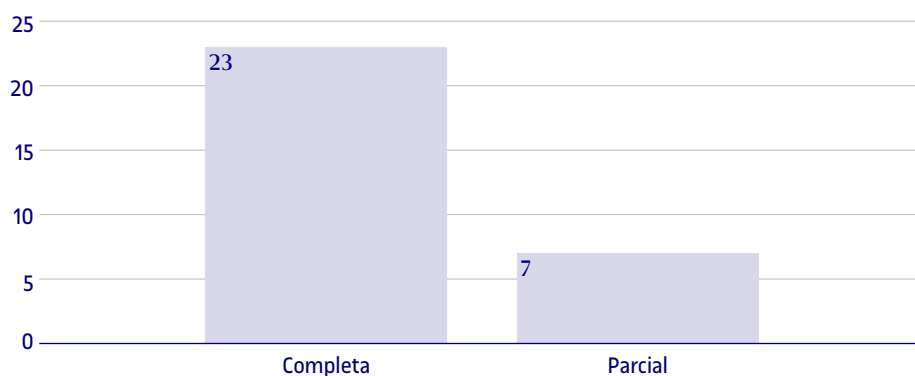
Gràfic 45. Jornada i gènere del personal docent i investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 46. Jornada i gènere del personal docent i investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Entre el personal docent i investigador, només hi ha una persona amb discapacitat reconeguda, de manera que no es poden inferir tendències.

Tenint en compte el país de naixement, tal com es pot veure en el gràfic 47, el 76 % del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat té una relació contractual a jornada completa, percentatge lleugerament inferior al conjunt del personal docent i investigador. Es podria considerar, doncs, que el col·lectiu de persones nascudes fora de l'Estat està sobrerrepresentat en les jornades parcials.

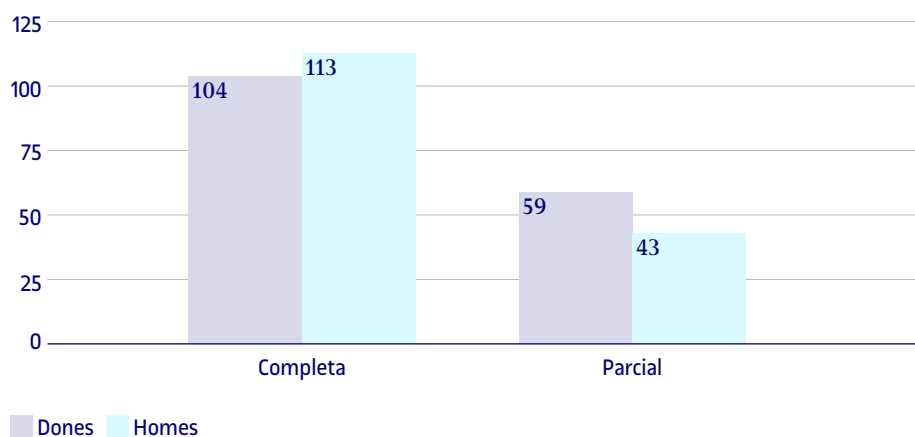


Gràfic 47. Tipus de jornada del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

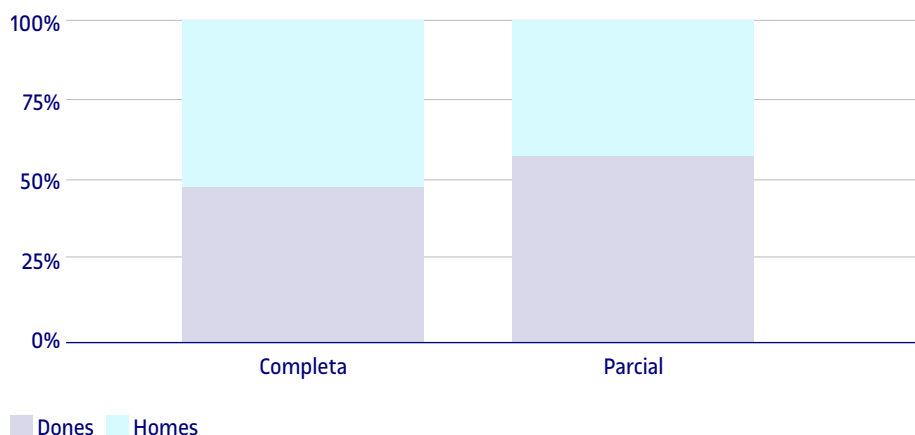
Personal investigador

El 2024, el 68 % del personal investigador tenia una relació contractual amb la UOC que implicava una jornada laboral completa. El 32 %, en canvi, tenia una jornada parcial.

Tenint en compte el gènere, els gràfics 48 i 49 mostren que el 47,9 % del personal investigador a jornada completa són dones, i també ho són el 57,80 % dels treballadors a jornada parcial. Si bé els percentatges de dones i homes en cada tipus de contracte es mantenen dins la paritat, es constata que la parcialitat afecta lleugerament més les dones d'aquest col·lectiu.



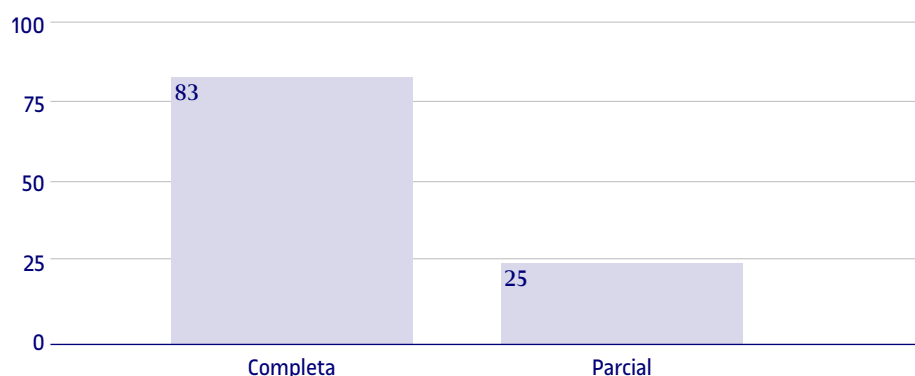
Gràfic 48. Jornada i gènere del personal investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 49. Jornada i gènere del personal investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Entre el personal investigador, només hi ha dues persones amb discapacitat reconeguda, de manera que no es poden inferir tendències.

Tenint en compte el país de naixement, tal com es pot veure en el gràfic 50, el 76,8 % del personal investigador nascut fora de l'Estat té una relació contractual a jornada completa, xifra lleugerament superior a la del total del personal investigador.



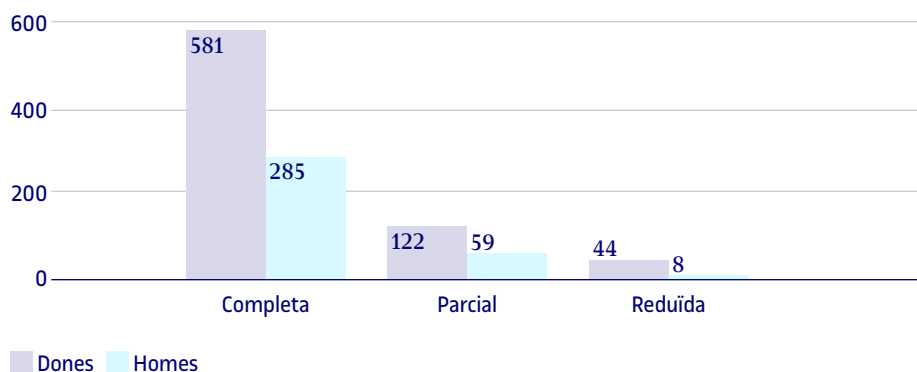
Gràfic 50. Tipus de jornada del personal investigador nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Personal de gestió

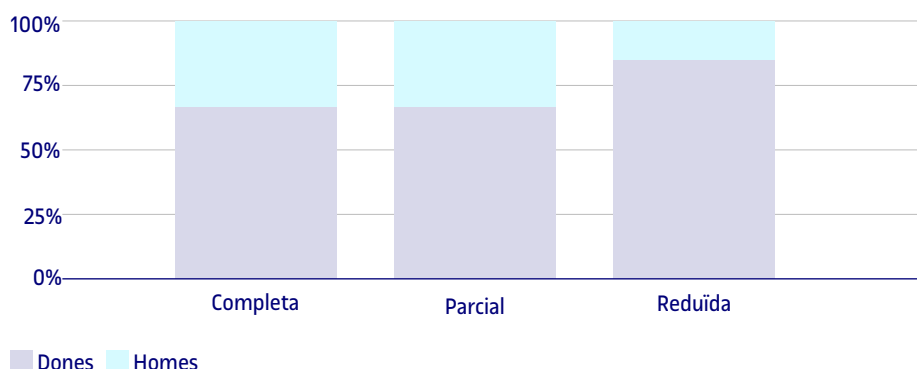
El 2024, el 78,8 % del personal de gestió tenia una relació contractual amb la UOC que implicava una jornada laboral completa, mentre que el 16,5 % feia jornada parcial i el 4,7 % tenia una jornada reduïda. La jornada parcial fa referència a contractes amb una dedicació inferior a la jornada completa, establerta des de l'inici de la relació laboral, mentre que la jornada reduïda és una mesura temporal i generalment vinculada a situacions de conciliació, com ara la cura de fills o familiars dependents, que permet reduir la jornada habitual de manera justificada i amb protecció legal.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Tenint en compte el gènere, els gràfics 51 i 52 mostren que la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt del personal de gestió. El mateix passa amb la proporció de dones i homes amb contractes de jornada parcial. En canvi, les dones representen el 84,6 % del col·lectiu que ha gaudit de reduccions de jornada, percentatge superior a la proporció de dones del conjunt del personal de gestió, fet que posa de manifest que la cura continua recaient sobre elles.

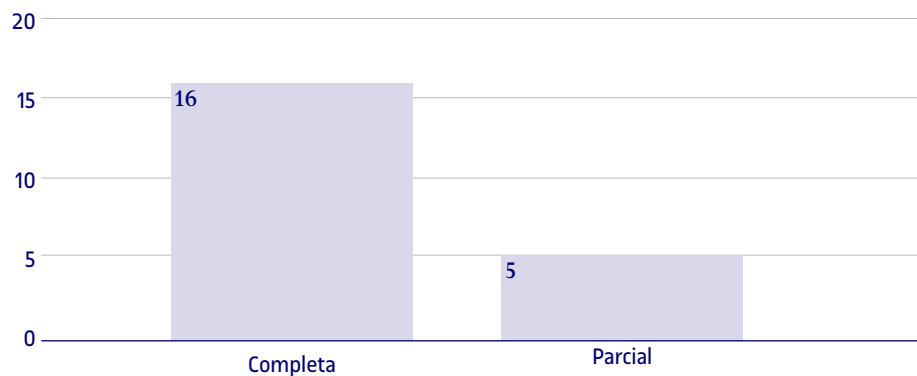


Gràfic 51. Jornada i gènere del personal de gestió (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



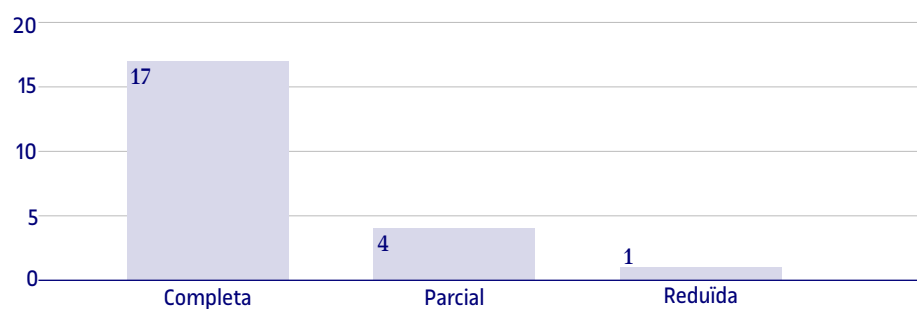
Gràfic 52. Jornada i gènere del personal de gestió (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Tenint en compte la discapacitat, tal com es pot veure en el gràfic 53, el 76,2 % de persones amb discapacitat tenen una relació contractual amb la UOC que implica jornada completa, percentatge molt similar al del conjunt del personal de gestió.



Gràfic 53. Tipus de jornada del personal de gestió amb discapacitat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Pel que fa al país de naixement, tal com es pot observar en el gràfic 54, el 77 % del personal de gestió nascut fora de l'Estat té una relació contractual que implica jornada completa, percentatge molt similar al del conjunt del col·lectiu de gestió.



Gràfic 54. Tipus de jornada del personal de gestió nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix
d'organització
igualitària,
diversa i
inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i promoció de les carreres professionals
Indicador principal	3.2. Existència de tècniques de selecció igualitàries, diverses i inclusives en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	3.2.1. Criteris de selecció objectius, igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.2.2. Mecanismes de comunicació de les ofertes de feina igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.2.3. Existència d'un manual de benvinguda que reculli el posicionament i la normativa d'igualtat, diversitat i inclusió de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.2.4. Composició de les noves contractacions per lloc de treball, gènere, discapacitat i país de naixement 3.2.5. Composició dels contractes extingits segons el motiu de l'extinció per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	La UOC disposa d'un marc de selecció alineat amb la seva missió, la seva visió i els seus valors, que incorpora criteris d'equitat, objectivitat, transparència i meritocràcia, avalats pel segell HRS4R i els principis OTM-R. El manual de benvinguda recull la normativa sobre igualtat de gènere i LGBTIQ+, i està en procés d'actualització per integrar plenament les polítiques de discapacitat i diversitat cultural. Les noves contractacions del 2024 mantenen una distribució de gènere, discapacitat i país de naixement molt semblant a la composició global de la plantilla, i les extincions de contracte no mostren patrons discriminadors, fet que reflecteix una coherència entre els principis establerts i la pràctica institucional.
Valoració	En procés

3.2.1. Criteris de selecció objectius, igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

La política de selecció de la UOC es recull en el document Política de selecció de l'equip propi de la UOC (2020), aplicable a tot l'equip propi, tant si és personal de gestió com personal docent i investigador o personal investigador, incloent-hi les seues internacionals.



Es concreta en els tres procediments següents, en funció del tipus de personal:

- Procediment de **selecció del personal docent i investigador** de la UOC.
- Procediment de **selecció de personal investigador** per a projectes.
- Procediment de **selecció del personal de gestió** de la UOC.

La política de selecció, tal com s'especifica en el document, està alineada amb la missió, la visió i els valors de la UOC. En l'article 5, es descriuen els principis d'actuació següents (en negreta, es destaquen els que fan referència a la igualtat, l'equitat i la inclusió):

- Aplicar els criteris d'**equitat, objectivitat i confidencialitat**, en l'avaluació de les competències professionals i en l'adequació de la persona candidata al lloc vacant.
- Garantir la transparència en la selecció i **vetllar per la igualtat d'oportunitats, sense tenir en compte raons de gènere, edat, nacionalitat, orientació sexual, opinió política, estat civil, ideologia, creences, ètnia o religió del candidat o candidata, o qualsevol altra condició física, personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat.**
- **Actuar en coherència amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 4, garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom; 5, promoció de la igualtat de gènere, i 8, creixement econòmic, inclusiu i sostenible.**
- Vetllar perquè tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones **siguin respectuosos amb les candidatures i evitin els biaixos tant conscients com inconscients**, i actuïn seguint els valors de la institució, en la mesura que són la cara visible de la Universitat en un espai d'interacció molt sensible amb la societat.
- Vetllar perquè tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones **disposin del coneixement i la formació necessaris per abordar-los seguint els principis d'aquesta política.**

En l'àmbit de la selecció de personal, la UOC ha obtingut el segell d'excel·lència HRS4R en recursos humans, que indica que els processos de selecció segueixen els principis OTM-R (*open, transparent and merit based recruitment*), entre els quals destaquen:

- La publicació de tots els procediments de selecció al portal de la UOC, en català, castellà i anglès.

- La formació contínua de l'equip de selecció en matèria de selecció objectiva i basada en mèrits.
- La diversitat de canals per a les convocatòries.
- Els controls de qualitat anuals i l'avaluació contínua dels processos de selecció.
- La inclusió de grups subrepresentats, mitjançant la revisió del llenguatge i l'accessibilitat.
- L'explicació de les condicions laborals vinculades a la conciliació i els beneficis socials.
- Les guies i plantilles per a les ofertes, i les normes per als comitès de selecció.
- Els criteris clars i transparents, basats en el mèrit.
- L'equilibri de gènere en comitès de selecció.
- La informació contínua als candidats i candidates.
- Els mecanismes de reclamació.

La llista de comprovació de compliment dels criteris per a l'obtenció del segell es pot consultar públicament al [web de la UOC](#).

3.2.2. Mecanismes de comunicació de les ofertes de feina igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

Totes les convocatòries de places per a personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió es publiquen i es tramiten en línia. Les fases del procés (publicació d'ofertes de places de recerca, sol·licitud i contractació) es duen a terme a través del portal *Uneix-te al nostre equip* de la UOC, a través del portal de serveis electrònics de la UOC, i, si escau, a través d'altres llocs web rellevants (LinkedIn, EURAXESS, ResearchGate i Academic Positions), en funció del rol.

Tant els processos de selecció del personal d'estructura (places amb contracte indefinit) com els processos per a places temporals es publiquen internament mitjançant l'espai de selecció de la IntraUOC i externament mitjançant l'espai *Uneix-te al nostre equip* del portal de la UOC i a l'e-TAULER. Així mateix, es comuniquen als representants dels treballadors i treballadores perquè puguin saber les necessitats internes que cal cobrir.

Totes les ofertes recullen els requisits necessaris per accedir a la plaça, les funcions del lloc, les condicions, la data límit d'enviament de les sol·licituds, la referència de l'oferta i la manera com s'ha de presentar la candidatura.

Totes les candidatures analitzades incorporen el paràgraf següent, que exposa la voluntat d'incorporar personal divers i adaptar el procés de selecció en cas de ser necessari:

A la UOC no som tots iguals, i aquest és el nostre gran avantatge. Les diferents maneres de ser i les diferències en les nostres experiències i les nostres idees ens fan més forts. Volem incorporar el millor talent i vetllar per la igualtat d'oportunitats sense tenir en compte raons de gènere, edat, ètnia o religió, orientació sexual o qualsevol altra condició física, personal o social aliena a les condicions de mèrit i capacitat. En aquest sentit, estem compromesos a valorar els ajustos raonables que necessiti cada candidat o candidata per presentar-se a l'oferta. Si necessites cap adaptació per a qualsevol fase del procés de selecció, pots contactar amb nosaltres mitjançant la bústia selecció@uoc.edu.

En els mecanismes de comunicació de les ofertes no s'identifica cap tipus de barrera per raó de gènere, discapacitat o país de naixement que limiti l'accés als processos de selecció per part d'aquests col·lectius.

No obstant això, si bé el paràgraf citat mostra una voluntat d'igualtat, equitat i inclusió, la frase inicial ("A la UOC no som tots iguals") pot generar confusió, de manera que es recomana revisar-la.

3.2.3. Existència d'un manual de benvinguda que reculli el posicionament i la normativa d'igualtat, diversitat i inclusió de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

El manual de benvinguda per al personal de la UOC inclou un petit apartat sobre igualtat, amb el text següent: "En aquest espai trobaràs els recursos de què disposem tot l'equip propi per vetllar per la igualtat de gènere en la nostra feina i el nostre dia a dia". L'enllaç condueix a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat, que, com s'ha comentat més amunt, inclou el posicionament i la normativa en matèria d'igualtat i LGBTIQ+, però encara no té la informació relativa a l'àmbit de la discapacitat i la diversitat cultural, fet que s'explica pel període de transició entre la Unitat d'Igualtat i la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

3.2.4. Distribució de les noves contractacions per lloc de treball, gènere, discapacitat i país de naixement

El 2024, a la UOC s'havien fet 305 noves contractacions. Tal com es pot veure en la taula 14, el percentatge de dones contractades és paritari i lleugerament inferior a la seva presència en el total de l'equip propi (61,5 %). El percentatge de persones amb discapacitat contractades és lleugerament inferior a la seva presència en el total de l'equip propi (1,6 %). Finalment, el percentatge de persones nascudes fora de l'Estat contractades és lleugerament superior a la seva presència en el total de l'equip propi (8,5 %).

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Equip propi	Total de noves contractacions	305	100 %
	Dones	165	54,0 %
	Persones amb discapacitat	4	1,3 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	44	14,4 %

Taula 14. Distribució de les noves contractacions per lloc de feina, gènere, discapacitat i país de naixement. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La distribució de noves contractacions per collectiu (personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió) no presenta diferències significatives respecte a la composició global dels tres collectius.

Tal com es pot veure en les taules 15, 16 i 17, les contractacions del 2024 mantenen una composició de gènere equilibrada, tot i que les dones continuen superant lleugerament els homes com a noves contractacions de personal de gestió. Les persones amb discapacitat contractades el 2024 han ocupat només places de gestió. Finalment, les persones nascudes fora de l'Estat es concentren majoritàriament entre el personal investigador, fet que reflecteix també la composició d'aquest collectiu.

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total de noves contractacions
Personal docent i investigador	Total de noves contractacions	47	100 %
	Dones	21	44,7 %
	Persones amb discapacitat	0	0 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	7	15,9 %

Taula 15. Distribució de les noves contractacions per lloc de feina, gènere, discapacitat i país de naixement del personal docent i investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

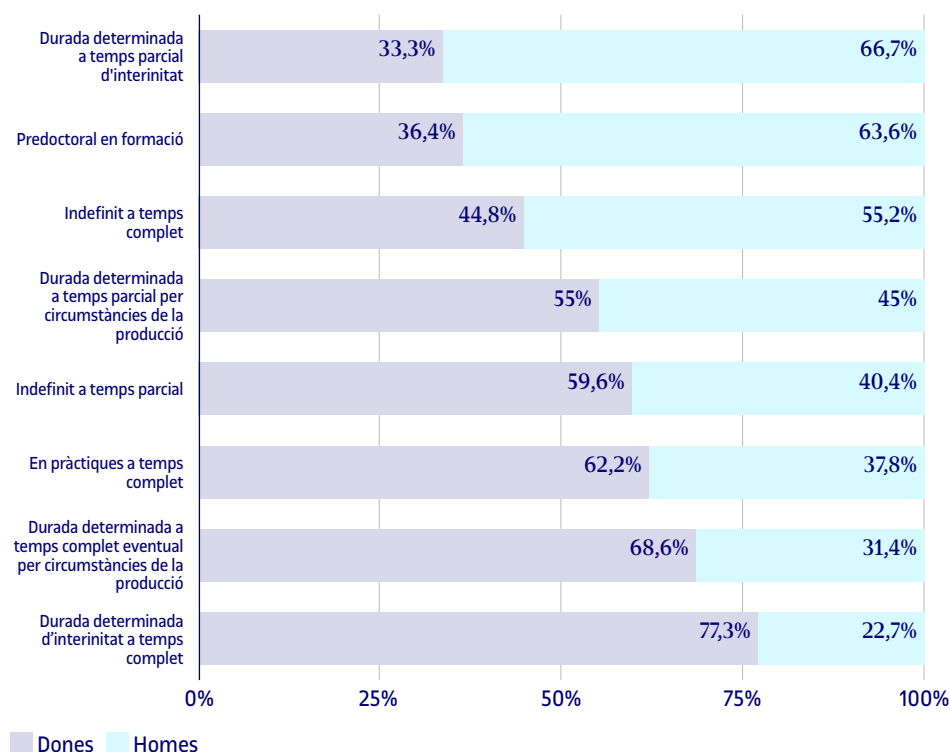
Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Personal investigador	Total de noves contractacions	85	100 %
	Dones	43	50,6 %
	Persones amb discapacitat	0	0 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	32	37,6 %

Taula 16. Distribució de les noves contractacions per lloc de feina, gènere, discapacitat i país de naixement del personal investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Personal de gestió	Total de noves contractacions	173	100 %
	Dones	101	58,4 %
	Persones amb discapacitat	4	2,3 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	5	2,2 %

Taula 17. Distribució de les noves contractacions per lloc de feina, gènere, discapacitat i país de naixement del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Tenint en compte el tipus de contracte de les noves contractacions per gènere, el gràfic 55 mostra que en les categories “Durada determinada a temps complet eventual per circumstàncies de la producció” i “Durada determinada d’interinitat a temps complet” s’han contractat més dones que homes. En canvi, en les categories “Durada determinada a temps parcial d’interinitat” i “Predoctoral en formació” s’han contractat més homes que dones. La resta de categories presenten una distribució paritària de gènere.



Gràfic 55. Tipologia de contracte i gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Les noves contractacions de persones amb discapacitat han estat quatre, de manera que no es poden inferir tendències.

Com s'indica en la taula següent, de les contractacions de persones nascudes fora de l'Estat, el 31,8 % són en modalitat de contracte “Predoctoral en formació”, mentre que el 27,3 % són en modalitat “Ordinari indefinit a temps complet”.

Motiu de les noves contractacions de personal nascut fora de l'Estat	n	Percentatge sobre el total de noves contractacions de personal nascut fora de l'Estat
Durada determinada a temps parcial d'interinitat	2	4,5 %
Indefinit a temps parcial	8	18,1 %
Durada determinada a temps parcial per circumstàncies de la producció	4	0,9 %
Durada determinada a temps complet eventual per circumstàncies de la producció	0	0 %
Durada determinada d'interinitat a temps complet	3	6,8 %
Ordinari indefinit a temps complet	12	27,3 %
En pràctiques a temps complet	1	2,3 %
Durada determinada a temps parcial per obra o servei	0	0 %
Personal investigador predoctoral en formació	14	31,8 %
Durada determinada a temps complet per obra i servei	0	0 %
Estudiants en pràctiques	0	0 %
Total	44	100 %

Taula 18. Distribució dels nous contractes de persones nascudes fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

3.2.5. Composició dels contractes extingits segons el motiu de l'extinció per gènere, discapacitat i país de naixement

El 2024 es van extingir 273 contractes. Tal com es pot observar en la taula 19, la proporció de contractes extingits de dones, persones amb discapacitat i persones nascudes fora de l'Estat és molt similar a la proporció de noves contractacions, de manera que no s'infereixen possibles discriminacions en aquest sentit.

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Equip propi	Total d'extincions de contractes	273	100 %
	Dones	170	62,3 %
	Persones amb discapacitat	6	2,2 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	36	13,2 %

Taula 19. Distribució d'extincions de contractes. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Com es pot observar en la taula 20, si s'analitza el motiu de l'extinció de contractes durant el 2024, les causes més recurrents són les següents:

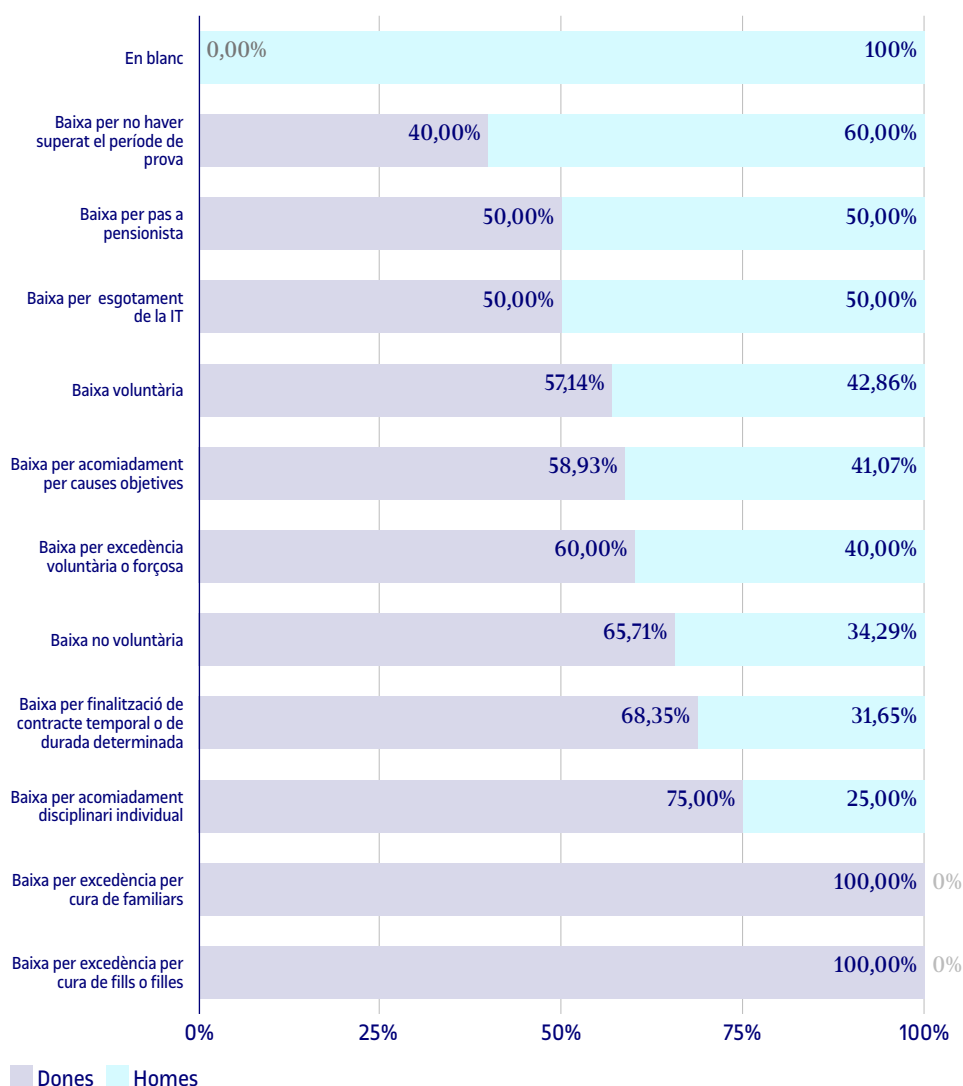
- Baixa per finalització de contracte temporal o durada determinada (28,9 %).
- Baixa voluntària (23,08 %).
- Baixa per acomiadament per causes objectives (20,51 %).

	Nombre	Percentatge sobre el total
Baixa per excedència per cura de familiars	1	0,37 %
Baixa per excedència per cura de fills o filles	1	0,37 %
En blanc	1	0,37 %
Baixa per pas a pensionista	2	0,73 %
Baixa per esgotament de la IT	2	0,73 %
Baixa per no haver superat el període de prova	5	1,83 %
Baixa per acomiadament disciplinari individual	8	2,93 %
Baixa per excedència voluntària o forçosa	20	7,33 %
Baixa no voluntària	35	12,82 %
Baixa per acomiadament per causes objectives	56	20,51 %
Baixa voluntària	63	23,08 %
Baixa per finalització de contracte temporal o de durada determinada	79	28,94 %
Total	273	100,00 %

Taula 20. Distribució d'extincions de contractes totals per motiu. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Analitzant els motius de l'extinció per gènere, el gràfic 56 mostra que en totes les categories hi ha una distribució paritària, excepte en els casos següents:

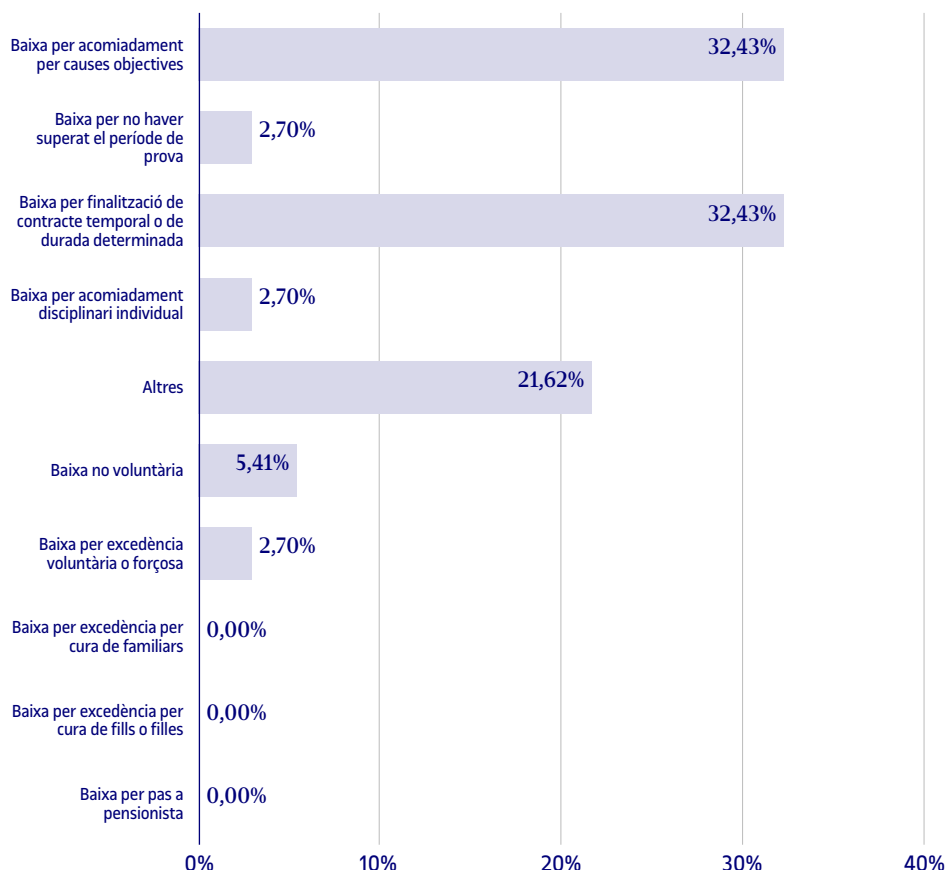
- Baixa no voluntària (23 dones, equivalents al 65,71 % dels casos).
- Baixa per finalització de contracte temporal o de durada determinada (54 dones, equivalent al 68,35 % dels casos).
- Baixa per acomiadament disciplinari individual (33 dones, equivalents al 75 % dels casos).
- Baixa per excedència per cura de familiars (1 dona, equivalent al 100 % dels casos).
- Baixa per excedència per cura de fills o filles (1 dona, equivalent al 100 % dels casos).



Gràfic 56. Motius de finalització de contracte i distribució per gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Les extincions de contracte de persones amb discapacitat han estat sis, de manera que no es poden inferir tendències.

Com es pot observar en el gràfic 57, de les 37 contractacions de persones nascudes fora de l'Estat, un 32,43 % han estat baixes per finalització de contracte, mentre que un 32,43 % corresponen a acomiadaments per causes objectives.



Gràfic 57. Motius de finalització de contracte de les persones nascudes fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La distribució de les extincions de contracte per col·lectiu (personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió) no presenta diferències significatives respecte a la composició global dels tres col·lectius, tal com es pot observar en les taules 21, 22 i 23.

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Personal docent i investigador	Total d'extincions	32	100 %
	Dones	19	59,4 %
	Persones amb discapacitat	0	0 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	4	12,5 %

Taula 21. Distribució d'extincions de contracte de personal docent i investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Personal investigador	Total d'extincions	95	100 %
	Dones	53	55,8 %
	Persones amb discapacitat	2	2,1 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	27	28,4 %

Taula 22. Distribució d'extincions de contracte del personal investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Equip	Collectiu	Nombre	Percentatge sobre el total
Gestió	Total d'extincions	146	100 %
	Dones	98	67,1 %
	Persones amb discapacitat	4	2,7 %
	Persones nascudes fora de l'Estat	5	3,4 %

Taula 23. Distribució d'extincions de contracte del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i promoció de les carreres professionals
Indicador principal	3.3. Classificació professional igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	3.3.1. Descripcions del lloc de treball objectives i igualitàries 3.3.2. Criteris per a la classificació professional basats en elements objectius 3.3.3. Distribució del personal per categoria professional, gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	La UOC disposa de descripcions de llocs de treball homologades i redactades de manera objectiva i amb llenguatge igualitari en matèria de gènere i LGBTIQ+, d'acord amb el conveni col·lectiu i amb els estàndards de qualitat en recursos humans. No obstant això, atesa l'absència de pautes normatives específiques, encara no s'han incorporat revisions des de la perspectiva de la discapacitat i la diversitat cultural. La classificació professional del personal acadèmic (personal docent i investigador i personal investigador) es fonamenta en criteris transparents i mesurables, a partir de mèrits, titulacions i expertesa. Per al col·lectiu de gestió, s'empra la metodologia HAY i es garanteix l'adequació objectiva de les funcions a cada grup. Quant a la distribució de gènere per categoria, el personal docent i investigador i el personal investigador mantenen una distribució globalment paritària, amb una lleu sobrerrepresentació masculina en les direccions acadèmiques superiors. El personal de gestió, en canvi, mostra un cert grau de segregació vertical, amb més presència d'homes en les categories de rang més alt. En conjunt, la classificació professional de la UOC assegura criteris uniformes i equitatius, però necessita completar la perspectiva de la discapacitat i de la diversitat cultural per ser plenament inclusiva.
Valoració	En procés

3.3.1. Descripcions del lloc de treball objectives i igualitàries

El conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012) recull, de manera genèrica, les definicions dels càrrecs i els nivells de tots els col·lectius. Així mateix, la institució disposa d'un inventari de llocs per al col·lectiu de gestió, i d'un conjunt de definicions de llocs per al personal docent i investigador i per al personal investigador.



Totes les descripcions són objectives i igualitàries des de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, d'acord amb la normativa vigent i els estàndards de qualitat en recursos humans.

Amb tot, com que no hi ha normativa al respecte ni recomanacions estàndard des d'organismes reconeguts, les descripcions de llocs de treball no han estat revisades des de la perspectiva de la discapacitat i la diversitat cultural.

3.3.2. Criteris per a la classificació professional basats en elements objectius

La UOC és una organització amb tres col·lectius diferenciats: personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió. Aquests col·lectius es regeixen mitjançant el conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012) i les modificacions posteriors d'aquest text. Cada col·lectiu té establerta una classificació en grups professionals descrits en el conveni col·lectiu vigent (CCOL), però aquestes classificacions es concreten en polítiques pròpies per a cada col·lectiu:

- En el cas del **personal docent i investigador**, la Política de professorat (PPA) determina el desenvolupament de la carrera acadèmica d'acord amb la consecució de mèrits atorgats externament o internament per les agències competents, fet que genera la classificació en els diferents grups professionals. A banda de la classificació recollida en el conveni col·lectiu, s'ha establert una ordenació de llocs de treball a partir de la valoració global d'aquests llocs tenint en compte els principis d'adequació, totalitat i objectivitat, d'acord amb el sistema de valoració del Ministeri.
- En el cas del **personal investigador**, els grups professionals es basen en les titulacions, l'experiència o els coneixements equivalents, les acreditacions i les llicències dels treballadors. A banda de la classificació recollida en el conveni col·lectiu, s'ha establert una ordenació de llocs de treball a partir de la valoració global d'aquests llocs tenint en compte els principis d'adequació, totalitat i objectivitat, d'acord amb el sistema de valoració del Ministeri.
- En el cas del **personal de gestió**, la classificació professional es recull en el conveni d'acord de grups professionals, i l'ordenació dels llocs de treball es fa mitjançant el sistema de valoració HAY, tenint en compte els principis d'adequació, totalitat i objectivitat. Així mateix, es recull en l'inventari del mapa de llocs de treball.

Tanmateix, la UOC pot encarregar tasques de caràcter no consolidable i de temps determinat que siguin d'especial interès estratègic, organitzatiu o específic per a la institució. Així mateix, pot assignar rols professionals, de caràcter no consolidable i de temps determinat, que impliquin la realització de tasques de responsabilitat, comandament, supervisió o responsabilitat tècnica sobre processos o persones.

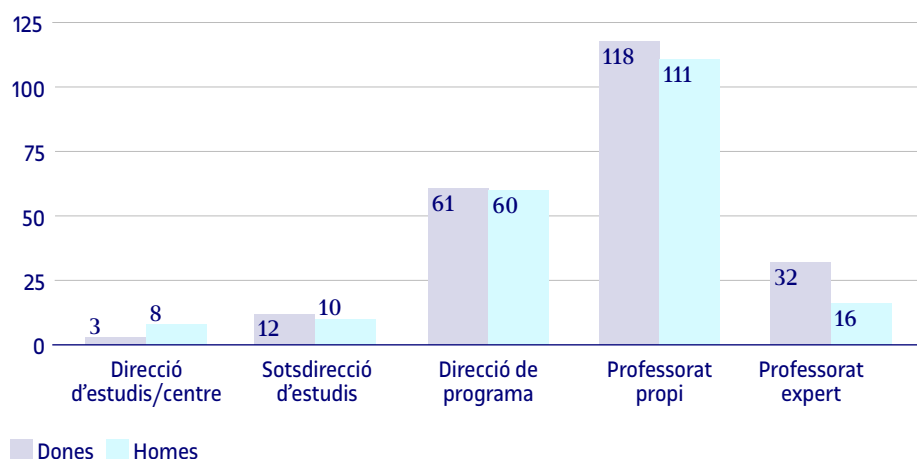
Per englobar totes aquestes consideracions recollides en el conveni col·lectiu, la UOC ha elaborat una classificació de llocs per a cada col·lectiu, en funció de la valoració global dels llocs de treball i tenint en compte els principis d'adequació, totalitat i objectivitat.

3.3.3. Distribució de persones per categoria professional, gènere, discapacitat i país de naixement

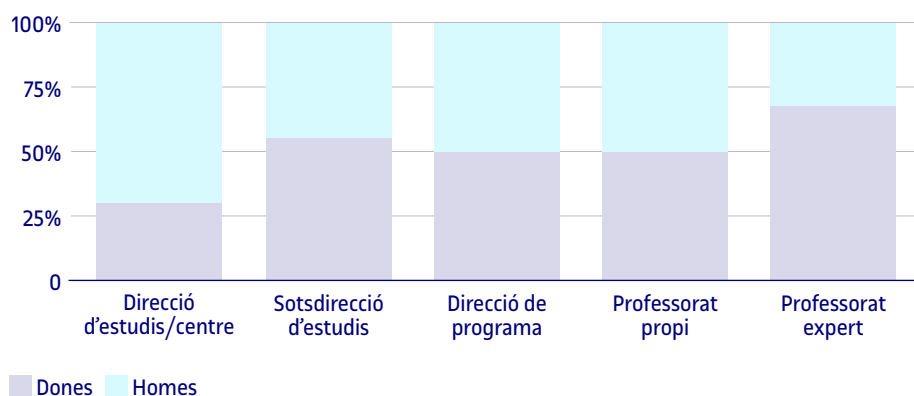
Personal docent i investigador

El personal docent i investigador de la UOC es classifica en cinc nivells de valoració: direcció d'estudis o centre, sotsdirecció d'estudis, direcció de programa, professorat propi i professorat expert.

Tenint en compte el gènere, tal com es pot observar en els gràfics 58 i 59, la proporció de dones i homes és paritària i molt pròxima al conjunt del personal docent i investigador en els nivells de valoració de direcció de programa, sotsdirecció d'estudis i professorat propi. En canvi, en el nivell de direcció d'estudis està lleugerament masculinitzada (66 % d'homes), mentre que el nivell de professorat expert està feminitzat (66 % de dones).



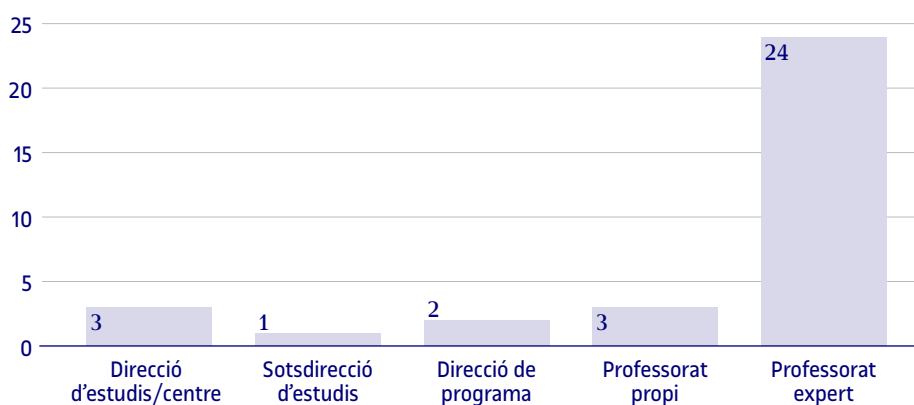
Gràfic 58. Classificació de categoria professional i gènere del personal docent i investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 59. Classificació de categoria professional i gènere del personal docent i investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Atès que només hi ha una persona amb discapacitat entre el personal docent i investigador, no es poden inferir tendències en aquest sentit.

Tenint en compte el país de naixement, el gràfic 60 mostra que el 72 % del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat té la categoria de professorat propi, fet que pot indicar l'existència de dinàmiques que fan que l'accés sigui més difícil en les altres categories per a aquestes persones.

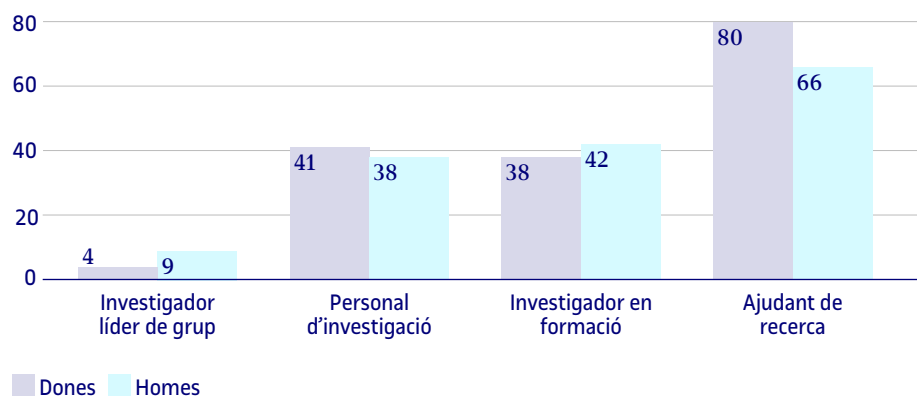


Gràfic 60. Classificació professional del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

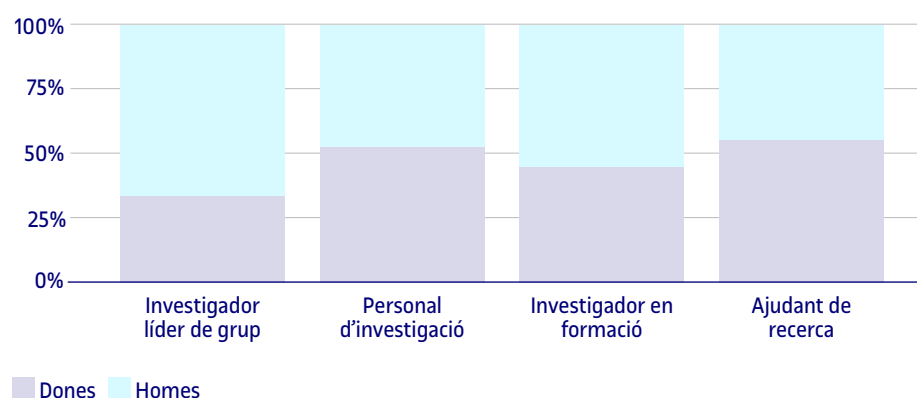
Personal investigador

El personal investigador de la UOC es classifica en quatre categories: investigador líder de grup, personal de recerca, ajudant de recerca i investigador en formació.

Tenint en compte el gènere, tal com es pot observar en els gràfics 61 i 62, es constata que en les categories de personal de recerca, ajudant de recerca i investigador en formació la proporció de dones i homes és molt paritària. En canvi, la categoria d'investigador líder de grup està lleugerament masculinitzada (62,9 % d'homes), fet que indica una moderada segregació vertical en l'àmbit de la recerca.



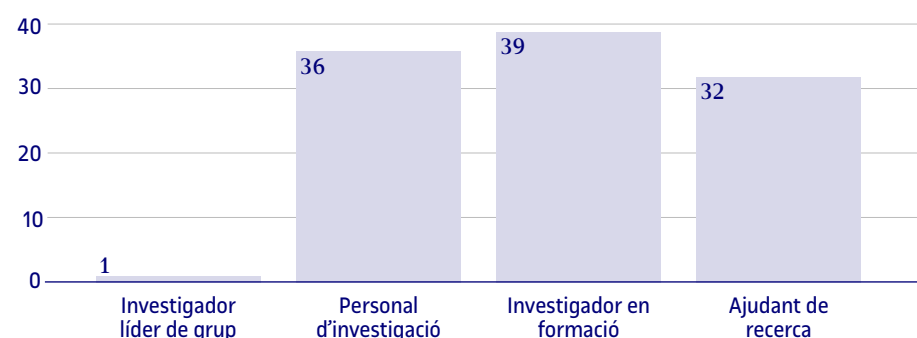
Gràfic 61. Classificació per categoria professional i gènere del personal investigador (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 62. Classificació per categoria professional i gènere del personal investigador (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Atès que només hi ha dues persones amb discapacitat reconeguda entre el personal investigador, no es poden inferir tendències en aquest sentit.

Tenint en compte el país de naixement, tal com es pot observar en el gràfic 63, es constata una presència similar de persones nascudes fora de l'Estat en les categories de personal de recerca, ajudant de recerca i investigador en formació. En canvi, en la categoria d'investigador líder de grup, la presència de persones nascudes fora de l'Estat es redueix a una persona.

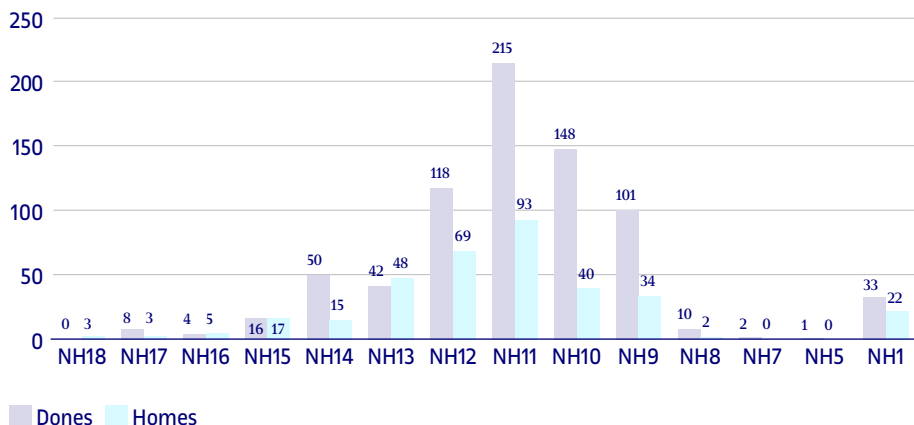


Gràfic 63. Classificació professional del personal investigador nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

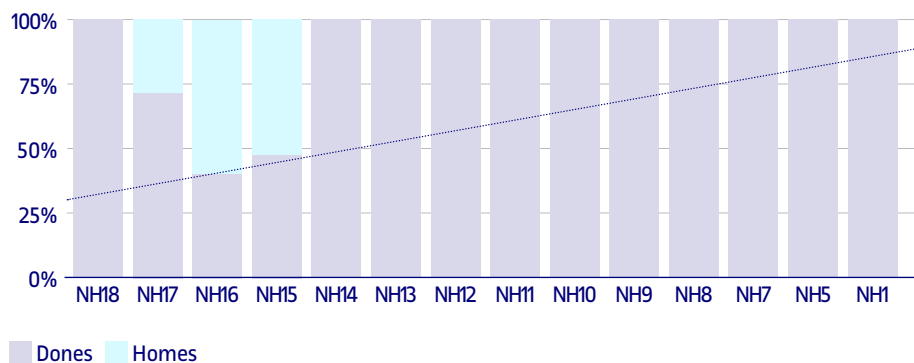
Personal de gestió

El personal de gestió es classifica en catorze categories, derivades del sistema HAY de valoració de llocs de treball, que van de NH18 (la més alta) a NH1 (la més baixa, i que correspon als convenis de pràctiques).

Tenint en compte la dimensió de gènere, si s'observen els gràfics 64 i 65, es constata que, tot i que es tracti d'un col·lectiu força feminitzat, entre el personal de gestió hi ha una tendència de segregació vertical: les categories més altes estan lleugerament més ocupades per homes que per dones, amb l'excepció de les categories NH17 i NH14, que estan feminitzades, i la NH1, que està lleugerament masculinitzada.

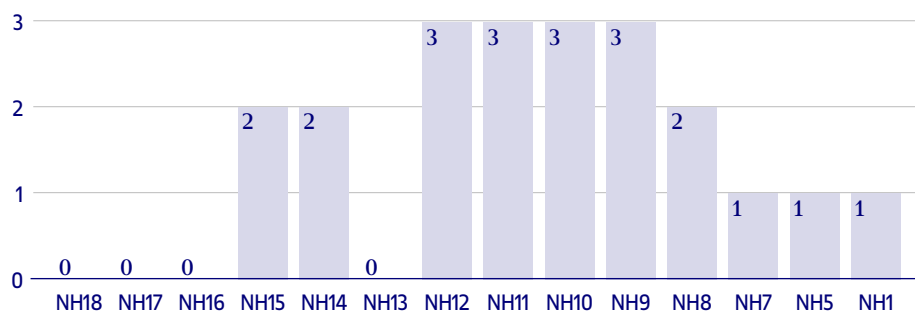


Gràfic 64. Classificació per categoria professional i gènere del personal de gestió (1). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



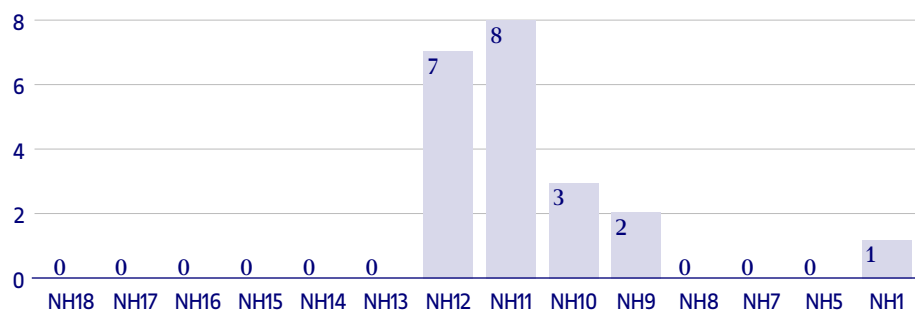
Gràfic 65. Classificació per categoria professional i gènere del personal de gestió (2). De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Tenint en compte la discapacitat, tal com es pot observar en el gràfic 66, es constata que les persones amb una discapacitat reconeguda no ocupen les tres categories més altes i se situen a partir de la categoria NH15. Així i tot, s'observa una distribució bastant igualitària d'aquest perfil en la resta de categories, per bé que tenen menys presència en les categories més baixes. Aquest tipus de distribució demostra que a la UOC no es compleix la tendència que les persones amb discapacitat reconeguda ocupin els nivells més baixos.



Gràfic 66. Classificació per categoria professional del personal de gestió amb discapacitat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Quant al país de naixement, tal com es pot observar en el gràfic 67, es constata que les persones nascudes fora de l'Estat no ocupen les sis categories més altes ni les quatre categories més baixes, sinó que se situen entre les categories NH9 i N12.



Gràfic 67. Classificació per categoria professional del personal de gestió nascut fora de l'Estat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i promoció de les carreres professionals
Indicador principal	3.4. Promoció i desenvolupament professional igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	3.4.1. Criteris de promoció interna objectius, igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural 3.4.2. Característiques de les promocions internes per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	La política de promoció interna de la UOC integra els mateixos criteris d'equitat, objectivitat i transparència aplicats a la selecció externa. El 2024, de les 77 promocions internes, el 63,6 % van correspondre a dones —proporció coherent amb la seva presència global—, mentre que les persones amb discapacitat van ascendir lleugerament per sobre de la seva presència mitjana (2,6 %) i les persones nascudes fora de l'Estat van quedar per sota (1,3 %), fet que suggereix la necessitat d'explorar possibles barreres en la trajectòria d'aquest col·lectiu. Les promocions es van concentrar majoritàriament en el col·lectiu de gestió (61 %), en què la paritat de gènere es va mantenir. En un grau més baix, també van afectar el personal docent i investigador (35 %), en què es va observar una lleu sobrerrepresentació masculina (66,6 %).
Valoració	En procés

3.4.1. Criteris de promoció interna objectius, igualitaris, diversos i inclusius en matèria de gènere i LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural

La política de promoció interna de la UOC es recull en els documents Política de personal acadèmic (2015) i Polítiques de personal de gestió (2024), aplicables a tot l'equip propi de la UOC.



Personal acadèmic

El sistema d'avaluació i promoció del personal docent i del personal docent i investigador de la UOC es basa en el reconeixement de mèrits i la qualitat de l'activitat. En l'àmbit d'aquesta diagnosi, són d'especial rellevància els següents elements del sistema de carrera professional del personal acadèmic:

- Principis: la progressió del personal acadèmic es regeix mitjançant els principis d'igualtat i objectivitat, i també per criteris de mèrits acadèmics i de qualitat.
- Avaluació: la progressió en els diferents càrrecs i els canvis de càrrec estan subjectes a l'avaluació positiva de la Comissió de Desenvolupament del Personal Acadèmic (CDPA).
- Neutralitat del sistema d'avaluació: el sistema busca que el personal acadèmic pugui progressar de manera similar, independentment del perfil, sempre que excel·leixi de manera equivalent.

Anualment, es convoquen noves places per als càrrecs de professor agregat, sènior i catedràtic. L'oferta de places depèn de la disponibilitat pressupostària i l'ordre de prioritització. L'assoliment dels requisits i mèrits acadèmics és una condició mínima necessària, però és determinant l'avaluació positiva de la CDPA.

El procediment també descriu l'ordre de prioritització per a la distribució del pressupost anual i un protocol per a l'exhauriment de pressupost.

Personal de gestió

El model de trajectòries recollit en les polítiques de personal de gestió de la UOC descriu un model que vol potenciar el creixement i el desenvolupament professional del personal. Els objectius principals d'aquest model són els següents:

- Afavorir el desenvolupament de les persones que treballen a la UOC.
- Donar resposta a les necessitats organitzatives de la UOC i aprofitar el talent intern.

Les característiques clau del model són les següents:

- És flexible, polivalent i transversal: està dissenyat per permetre diverses rutes de desenvolupament.
- Afavoreix la mobilitat interna i l'ocupabilitat: facilita que el personal es pugui moure dins de l'organització.

- Motiva i facilita el reconeixement professional: busca incentivar el creixement i l'evolució de tots els professionals.
- Genera oportunitats internes d'evolució: permet afrontar nous reptes i iniciar carreres complementàries a l'actual.

El model preveu tant les mobilitats horitzontals (canvis de lloc dins del mateix nivell) com les mobilitats verticals (ascensos a nivells superiors). Aquestes mobilitats es poden produir dins de la mateixa àrea o entre diferents àrees de la UOC, fet que amplia les possibilitats de trajectòria professional.

En paral·lel, el document de polítiques del personal de gestió detalla les condicions per al canvi de nivell. Aquests canvis es produeixen en les condicions següents: a) canvi de lloc de treball, b) canvi significatiu del contingut del lloc, o c) canvi de nivell dins del mateix lloc. Les ocupacions temporals de menys d'un any no preveuen canvis de lloc ni de contingut.

Si bé el model està escrit de manera neutra, no fa referència a la necessitat d'analitzar o corregir possibles bretxes de gènere en l'accés a aquestes trajectòries ni inclou cap mesura destinada a garantir la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

3.4.2. Característiques de les promocions internes per gènere, discapacitat i país de naixement

Com es pot observar en la taula 24, el 2024 van promocionar a la UOC un total de 77 persones. D'aquestes, un 63,6 % van ser dones, percentatge que correspon a la seva presència en el conjunt de l'equip propi; un 2,6 % van ser persones amb discapacitat, percentatge lleugerament superior a la seva presència en el conjunt de l'equip propi, i un 1,3 % van ser persones nascudes fora de l'Estat, percentatge moderadament inferior a la seva presència en el conjunt de l'equip propi. Aquest percentatge pot indicar o bé dificultats en la promoció de persones d'altres països de naixement o bé, en tractar-se majoritàriament de membres del personal investigador, trajectòries acadèmiques no lligades a la institució.

La taula 24 ofereix informació més precisa sobre les característiques de les promocions internes per col·lectiu professional. Tal com es pot observar, el 61 % de les promocions van ser entre el personal de gestió. Tot i que la majoria de persones que van promocionar van ser dones, aquesta distribució es correspon i és coherent amb el grau de feminització d'aquest col·lectiu.

Un 35 % de les promocions van tenir lloc entre el personal docent i investigador. D'aquestes, s'observa una lleugera masculinització, ja que els homes van representar un 66,6 % i les dones, un 33,3 %.

Respecte a les promocions entre el personal investigador, durant el 2024 se'n va comptabilitzar una.

	Gènere	Total de promo-cions	Discapacitat		País de naixement	
			Discapacitat	Sense discapacitat	Espanya	Altres països
Personal docent i investigador	Dones	9		9	9	
	Homes	18		18	18	
Personal investigador	Dones	0				
	Homes	1		1	1	
Personal de gestió	Dones	40		40	39	1
	Homes	9	2	7	9	
Total	Dones	50	0	50	49	1
	Homes	20	2	18	20	0

Taula 24. Característiques de les promocions internes. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024.
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i promoció de les carreres professionals
Indicador principal	3.5. Formació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	3.5.1. Pla de formació que incorpora continguts sobre la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere, LGBTQ+, persones amb discapacitat i diversitat cultural (normativa, conceptes clau i protocols UOC)
Font	Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	El Pla de formació 2024 de la UOC va oferir un marc estructurat que articulava formació estratègica, específica i individual al servei dels objectius institucionals i de fidelització del talent, i va integrar continguts sobre igualtat de gènere, llenguatge inclusiu, prevenció de l'assetjament sexual i LGBTQ+-fòbic, així com una sessió sobre discapacitat. Aquest enfocament promou la conscienciació i la competència en matèria d'igualtat i discapacitat, però s'identifica un buit en la cobertura de la diversitat cultural, de manera que convindria incorporar aquest aspecte per completar la perspectiva inclusiva. La majoria de les 96 sessions programades són asíncrones (72,9 %), fet que facilita la flexibilitat i la conciliació, mentre que només el 16,6 % són presencials i el 10,4 % s'imparteixen en format simultani.
Valoració	En procés

3.5.1. Pla de formació que incorpora continguts sobre la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere, LGBTQ+, persones amb discapacitat i diversitat cultural (normativa, conceptes clau i protocols UOC)

El Pla de formació de l'equip propi 2025 té l'objectiu de facilitar el desenvolupament de les competències professionals de l'equip propi per donar suport al desplegament de l'estratègia i els reptes institucionals, a més de reforçar el desenvolupament i la fidelització del talent.

S'estructura en els eixos següents:

- Formació estratègica i organitzativa (enfocada a tot l'equip propi).
- Formació específica (enfocada a cada col·lectiu: personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió).
- Formació individual.



Així mateix, preveu sis àmbits de continguts:

- Be UOC: continguts formatius de caràcter institucional.
- Be digital: continguts relatius a l'impuls de la capacitat general en competència digital.
- Be expert: continguts d'especialització en competències vinculades a l'activitat professional per a cada col·lectiu (PDI, PI, personal de gestió).
- Be leader: continguts relatius al desenvolupament de les competències associades al rol de lideratge i la gestió dels equips.
- Be wellness: continguts relacionats amb el benestar i la salut.
- Be you: continguts en obert sobre diferents temàtiques en què cadascú pot triar en què es vol formar en funció de les seves inquietuds.

En l'àmbit Be UOC es preveu:

- Un itinerari formatiu sobre el Pla d'igualtat i diversitat, que preveu tres formacions en modalitat asíncrona de dues hores de durada cadascuna:
- Sensibilització en igualtat de gènere.
- Llenguatge inclusiu i no sexista.
- Prevenció de l'assetjament sexual i LGBTIQ+-fòbic a la UOC.
- Una formació sobre discapacitat, en modalitat asíncrona i de dues hores de durada.

El pla de formació no incorpora, de moment, cap formació en l'àmbit de la diversitat cultural.

El personal propi tria lliurement la seva participació en les formacions, i valora si el seu perfil s'ajusta als requisits d'accés i als destinataris descrits en la difusió de la formació. Un cop feta la sol·licitud, el responsable de cada treballador o treballadora i l'Àrea de Persones validen la inscripció.

De les 96 formacions ofertes en el pla de formació 2024:

- El 16,6 % van ser presencials.
- El 10,4 % van ser síncrones.
- El 72,9 % van ser asíncrones.

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i promoció de les carreres professionals
Indicador principal	3.6. Política salarial igualitària
Subindicadors	3.6.1. Política retributiva transparent i accessible 3.6.2. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana de les retribucions anuals per categoria professional 3.6.3. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana del salari base per categoria professional 3.6.4. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana dels complements salarials per categoria professional 3.6.5. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana dels complements salarials extres per categoria professional
Font	Dades internes
Període	Any 2024
Resultat	La UOC disposa d'un sistema retributiu clarament estructurat, amb polítiques diferenciades per al personal docent i investigador, el personal investigador i el personal de gestió, fonamentades en els criteris del conveni col·lectiu i en la seva pròpia classificació professional, i amb les taules salarials bàsiques publicades en obert. L'anàlisi del registre retributiu revela una bretxa salarial equiparada global de gènere del 12,9 % i una bretxa efectiva de gènere del 12,5 %. Aquests indicadors posen de manifest la permanència de dinàmiques de segregació vertical i de concentració d'homes en nivells retributius més alts. En conjunt, la política retributiva és accessible, però els resultats assenyalen la necessitat de continuar aplicant mesures correctores per disminuir de manera sostinguda les bretxes estructurals de gènere.
Valoració	Millorable

3.6.1. Política retributiva transparent i accessible

La UOC és una organització amb tres col·lectius laborals diferenciats: personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió. Aquests col·lectius es regeixen a partir del conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012). Si bé el conveni col·lectiu vigent especifica els salaris mínims, cadascun dels col·lectius té una política retributiva pròpia i diferenciada, basada en el seu sistema de classificació

professional. A més, la UOC pot encarregar tasques d'especial interès estratègic, organitzatiu o específic per a la institució, de caràcter no consolidable i de temps determinat, anomenades *tasques de confiança*. Així mateix, pot assignar rols professionals, de caràcter no consolidable i de temps determinat, que impliquin tasques de responsabilitat, comandament, supervisió o responsabilitat tècnica sobre processos o persones.

Les taules salarials bàsiques estan publicades al [web de la Universitat](#).

3.6.2. Anàlisi del registre salarial i la bretxa salarial de gènere

La bretxa salarial de gènere és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes en relació amb les retribucions dels homes que han tingut una relació laboral en un mateix període temporal. La bretxa salarial no representa una discriminació directa, sinó que és un indicador que mesura una desigualtat estructural i històrica resultant de la composició de la institució. Habitualment, és la resposta a fenòmens com la segregació vertical o la masculinització de l'antiguitat.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, concreta, en els articles 5 i 6, la definició i la concreció del contingut obligatori d'un informe de registre retributiu. Aquests articles especifiquen l'obligació de les empreses de disposar d'un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, de manera que el personal hi pugui accedir, a través de la seva representació legal. A continuació, s'analitza la bretxa salarial a la UOC.

La bretxa salarial es presenta de dues maneres:

- Bretxa efectiva (mitjana i mediana): fa referència a les retribucions efectivament percebudes en un període temporal concret, tenint en compte els condicionants de temporalitat (percentatge de jornada, durada del contracte o altres situacions que puguin fer variar la retribució pactada, com reduccions de jornada).
- Bretxa equiparada (mitjana i mediana): equipara les retribucions percebudes en un període temporal concret per eliminar l'efecte dels condicionants de temporalitat i parcialitat.

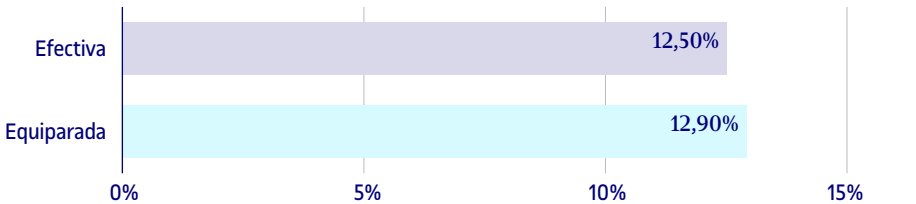
La lectura combinada de les bretxes efectiva i equiparada, i les seves mitjanes i medianes, permet identificar si la temporalitat o les reduccions afecten la bretxa, i també si ho fan la segregació vertical i la concentració de dones o homes en franges altes o baixes de les retribucions.

Anàlisi general

Tenint en compte les retribucions totals anuals, les dades facilitades per la institució mostren que a la UOC hi ha una bretxa salarial equiparada de les retribucions mitjanes del 12,9 %, fet que indica que les retribucions equiparades mitjanes dels homes són un 12,9 % més elevades que les de les dones.

Així mateix, la bretxa salarial de la mediana de les retribucions equiparades és lleugerament més baixa, i se situa en l'11,7 %. Aquesta xifra revela que les retribucions de les dones estan més concentrades, mentre que les dels homes estan més distribuïdes. Aquestes dades signifiquen que hi ha un petit grup d'homes que se situa al costat alt de les retribucions, fet que suposa l'existència de segregació vertical, com ja s'ha constatat en els apartats referents als càrrecs de govern, als òrgans unipersonals, als òrgans col·legiats i als càrrecs de responsabilitat (apartat 2), i a l'anàlisi de la distribució del personal propi per categoria professional (apartat 3).

Respecte al registre retributiu de l'any anterior (2023), la bretxa efectiva (tant mitjana com mediana) ha augmentat lleugerament (1,2 punts en la mitjana i 4 punts en la mediana) a causa de l'increment de l'IPC, ja que s'aplica sobre els imports dels grups professionals de conveni i hi ha més homes en els grups més alts.



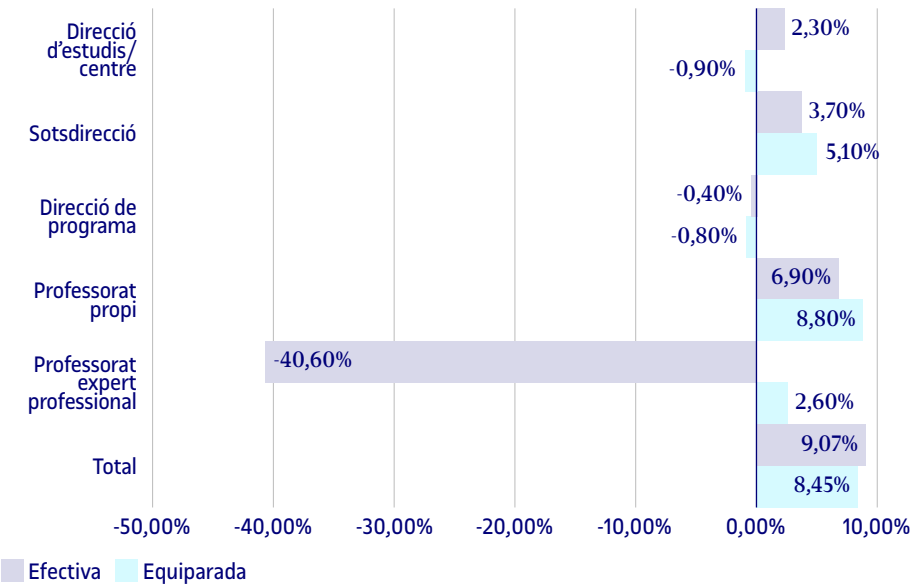
Gràfic 68. Bretxa salarial mitjana efectiva i equiparada de gènere del personal propi de la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Dones		Homes		Bretxa mitjana		Bretxa mediana	
n	%	n	%	Efectiva	Equiparada	Efectiva	Equiparada
1.142	61 %	720	39 %	12,5 %	12,9 %	8,5 %	11,7 %

Taula 25. Bretxa salarial mitjana efectiva i equiparada de gènere del personal propi de la UOC. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Personal docent i investigador

En el cas del personal docent i investigador, tal com es pot observar en el gràfic 69 i en la taula 26, la bretxa efectiva mitjana és del 9,07 %, i la bretxa equiparada mitjana és del 8,45 % (7 punts menys que l'any anterior, que era del 15,6 %).



Gràfic 69. Bretxa salarial efectiva mitjana de gènere del personal docent i investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

	Dones		Homes		Bretxa mitjana		Total de persones
	N	%	N	%	Efectiva	Equiparada	
Direcció d'estudis o de centre	3	1 %	8	4 %	2,30 %	-0,90 %	11
Sotsdirecció	12	5 %	10	5 %	3,70 %	5,10 %	22
Direcció de programa	61	27 %	60	29 %	-0,4 %	-0,80 %	121
Professorat propi	118	52 %	111	54 %	6,90 %	8,80 %	229
Professorat expert	32	14 %	16	8 %	-40,60 %	2,60 %	48
Total	226	100 %	205	100 %	9,07 %	8,45 %	431

Taula 26. Bretxa salarial mitjana de gènere del personal docent i investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

El gràfic 69 i la taula 26 ofereixen el càlcul de la bretxa salarial efectiva de gènere tenint en compte les categories professionals del personal docent i investigador. S'observa que les categories que presenten unes bretxes més elevades són les de professorat propi (6,90 %) i professorat expert (bretxa negativa del 40,60 %).

En la categoria de direcció d'estudis o centre, la bretxa equiparada és pràcticament inexistent (-0,90 %), mentre que l'efectiva (2,30 %) és conseqüència de la temporalitat dels encàrrecs en les direccions d'estudis.

En el cas de les sotsdireccions, la diferència entre la bretxa equiparada (5,10 %) i efectiva (3,70 %) es deu a percepcions històriques i acumulacions d'encàrrecs.

En el cas de les direccions de programa, el 2024 hi va haver un percentatge més elevat d'homes amb retribucions altes, a causa del complement històric de gestió i pel fet que ocupen càrrecs o nivells superiors. La fluctuació dels treballadors que ocupen aquests càrrecs entre el personal docent i investigador fa variar la bretxa cada any.

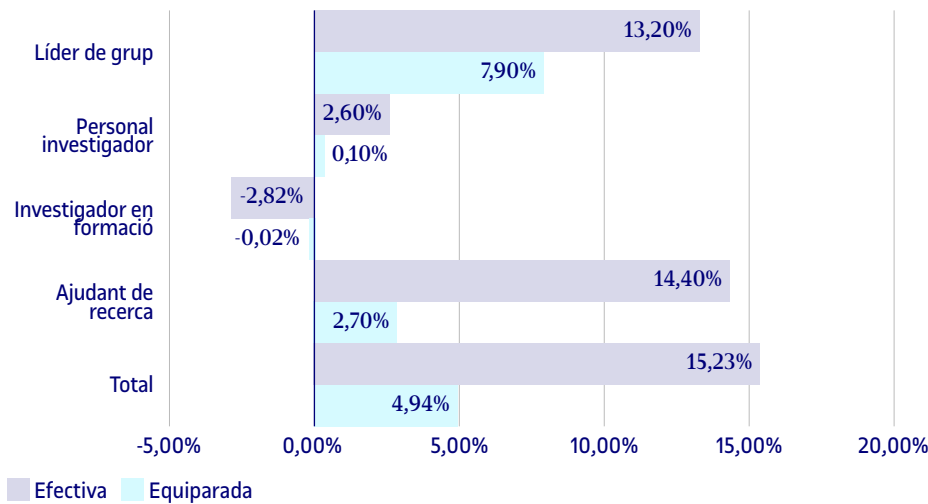
Entre el professorat propi, la bretxa efectiva és del 6,90 %. Com en anys anteriors, això es deu a complements històrics (complement de millora, complement de gestió i docent), que generen diferències en les retribucions mitjanes, i que són més altes en el cas dels homes. Així i tot, respecte al 2023, la bretxa es va reduir a causa de l'increment de dones catedràtiques i agregades.

En la categoria de professorat expert, la bretxa negativa està motivada per la temporalitat (jornades parcials i contractacions temporals), fruit d'un percentatge més alt d'homes contractats el 2024. En el càlcul de la bretxa equiparada, aquesta es redueix al 2,60 %.

Per al personal docent i investigador, la causa de la bretxa efectiva recau en la temporalitat dels encàrrecs, la temporalitat dels contractes i la parcialitat de les jornades. En canvi, en la bretxa equiparada, les retribucions històriques i els càrrecs i nivells són els factors que expliquen les diferències salarials.

Personal investigador

Com es pot observar en el gràfic 70 i en la taula 27, entre el personal investigador, la bretxa efectiva mitjana és del 15,23 %, i la bretxa equiparada mitjana és del 4,94 % (5 punts més que l'any anterior, que era del -0,1 %).



Gràfic 70. Bretxa salarial de gènere del personal investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

	Dones		Homes		Bretxa mitjana		Total de persones
	N	%	N	%	Efectiva	Equiparada	
Líder de grup	4	2 %	9	6 %	13,20 %	7,90 %	13
Personal investigador	41	25 %	38	24 %	2,60 %	0,10 %	79
Investigador en formació	38	23 %	43	28 %	-2,82 %	-0,02 %	81
Ajudant de recerca	80	49 %	66	42 %	14,40 %	2,70 %	146
Total	163	100 %	156	100 %	15,23 %	4,94 %	319

Taula 27. Bretxa salarial de gènere del personal investigador. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

El gràfic 70 ofereix el càlcul de la bretxa salarial de gènere tenint en compte les categories professionals del personal investigador. Les diferències de bretxa en els llocs de treball del personal investigador estan marcades principalment per les múltiples variacions que es produeixen pels motius següents:

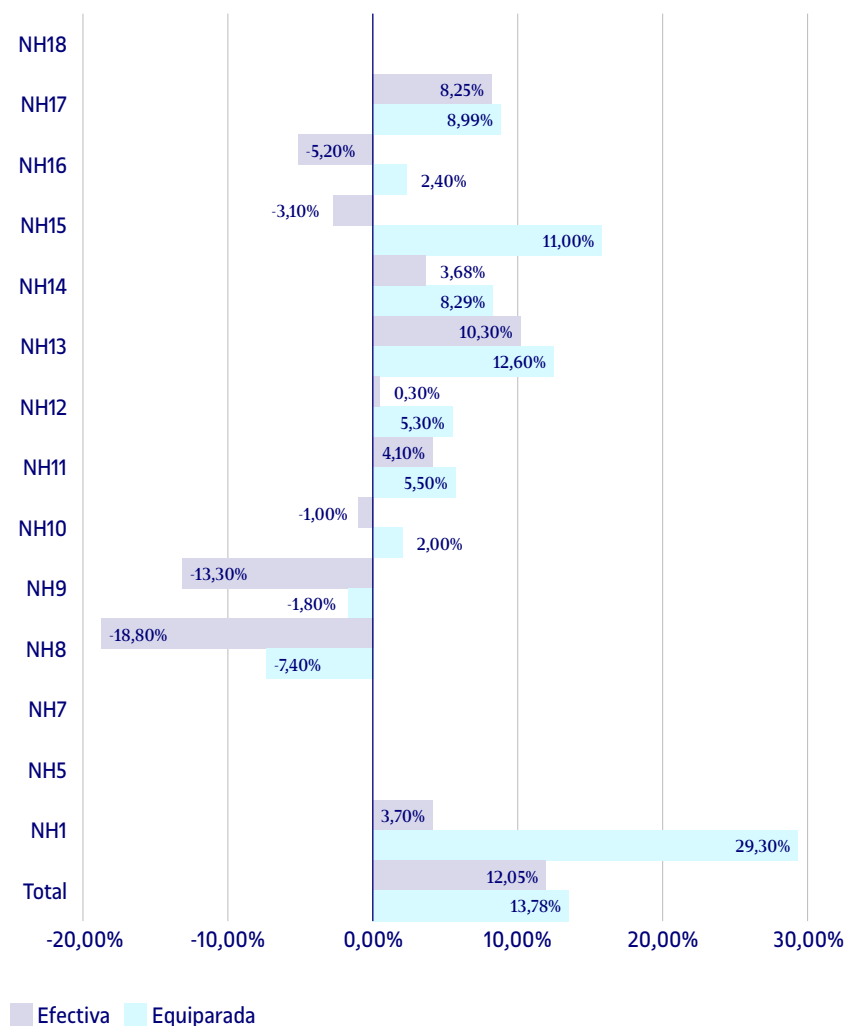
- Disponibilitat pressupostària destinada a cada projecte.
- Atracció de talent i competitivitat externa.
- Beques amb salari assignat prèviament en les bases de la convocatòria (per exemple, Marie Curie o Juan de la Cierva).

- Contractació de determinats perfils investigadors amb reconeguda experiència, tant nacional com internacional, en l'àmbit de la recerca.
- Contractacions temporals i jornades parcials.

Entre el personal investigador, s'observen força diferències salarials quant a les retribucions percebudes. Això es deu a la gran temporalitat i parcialitat, i també al fet que les retribucions estan assignades segons la dotació del projecte al qual està adscrit el treballador o treballadora. En canvi, en el càlcul de la bretxa equiparada, els càrrecs o nivells ocupats i les retribucions històriques són factors destacables.

Personal de gestió

En el cas del personal de gestió, la bretxa efectiva mitjana és del 12,05 %, i la bretxa equiparada mitjana és del 13,78 % (0,68 punts més que l'any anterior, que era del 13,1 %).



Gràfic 71. Bretxa salarial de gènere del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024.
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

El gràfic 71 ofereix el càlcul de la bretxa salarial de gènere tenint en compte les categories professionals del personal de gestió. Tal com es pot observar en la taula 28, en els nivells NH18, NH7 i NH5 no hi ha bretxa perquè tothom que els ocupa és del mateix gènere. Els nivells en què s'observa una bretxa mitjana percebuda superior al 5 % són els següents:

- NH17, amb un 8,25 %, per la presència d'un home amb retribució històrica més elevada, que incrementa la mitjana fruit d'un canvi d'encàrrec.
- NH16, amb un -5,2 %: un home incorporat a l'abril fa baixar la mitjana de la retribució dels homes, atès que no percep el total del salari anual.
- NH13, amb un 10,3 %: la bretxa sorgeix principalment dels perfils tecnològics (sector masculinitzat), que tenen una retribució lleugerament superior.
- NH9, amb un -13,3 %: hi ha un percentatge més elevat d'homes amb contractació temporal i jornada parcial.
- NH8, amb un -18,8 %: hi ha un percentatge més elevat d'homes amb contractació temporal i jornada parcial.

Els nivells en què s'observa una bretxa mitjana equiparada superior al 5 % són els següents:

- NH17, amb un 8,09 %, per la presència d'un home amb retribució històrica més elevada, que incrementa la mitjana fruit d'un canvi d'encàrrec.
- NH15, amb un 11 %, a causa d'un col·lectiu tecnològic masculinitzat i d'un home amb una retribució històrica molt elevada per canvi d'encàrrec.
- NH14, amb un 8,29 %, perquè algunes de les incorporacions recents als col·lectius comercial (COM) i de competitivitat externa (CEX) tenen retribucions pactades més altes per perfils amb *hot skills*.
- NH13, amb un 12,60 %: la bretxa sorgeix principalment dels perfils tecnològics, que tenen una remuneració pactada més alta (sector masculinitzat). Si s'aïllen, baixa per sota del 5 %.
- NH12, amb un 5,30 %, a causa de la presència de dos homes amb retribucions molt elevades respecte a la mitjana de retribucions: un cas històric amb canvi d'encàrrec i un perfil CEX tecnològic.

- NH11, amb un 5,50 %, a causa de perfils comercials ocupats per homes amb retribucions per sobre de la mitjana.
- NH8, amb un -7,40 %, perquè les dones tenen una retribució lleugerament superior a la mitjana.
- NH1, amb un 29,30 %, a causa de les diferències en els convenis de pràctiques (que defineix la universitat d'origen) i la seva temporalitat.

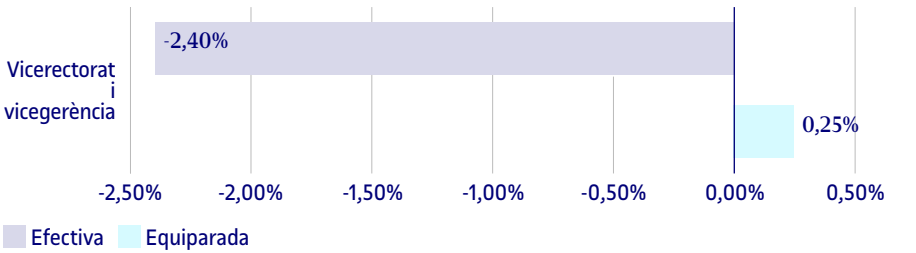
	Dones		Homes		Bretxa mitjana		Total de persones
	N	%	N	%	Efectiva	Equiparada	
NH18	0	0 %	3	1 %	-%	-%	3
NH17	8	1 %	3	1 %	8,25 %	8,99 %	11
NH16	4	1 %	5	2 %	-5,20 %	2,40 %	9
NH15	16	2 %	17	5 %	-3,10 %	11,00 %	33
NH14	50	7 %	15	5 %	3,68 %	8,29 %	65
NH13	42	6 %	48	15 %	10,30 %	12,60 %	90
NH12	118	16 %	69	21 %	0,30 %	5,30 %	187
NH11	215	29 %	93	28 %	4,10 %	5,50 %	308
NH10	148	20 %	40	12 %	-1,00 %	2,00 %	188
NH9	101	14 %	34	10 %	-13,30 %	-1,80 %	135
NH8	10	1 %	2	1 %	-18,80 %	-7,40 %	12
NH7	2	0 %	0	0 %	-%	-%	2
NH5	0	0 %	1	0 %	-%	-%	1
NH1	33	4 %	22	7 %	3,70 %	29,30 %	55
Total	747	100 %	330	100 %	12,05 %	13,78 %	1.099

Taula 28. Bretxes salarials de gènere del personal de gestió. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En el col·lectiu de gestió, es detecten diferències retributives en les retribucions percebudes a favor de les dones i els homes per als diferents nivells, principalment causats pel còmput d'hores anuals (segons temporalitats de contractació i jornades), que condicionen la proporcionalitat de la retribució percebuda. Amb tot, en analitzar la bretxa equiparada destaquen altres factors, ja que els col·lectius amb més competitivitat externa (tecnològics i comercials) són altament masculinitzats.

Vicerectorat i vicegerència

En el col·lectiu de vicerectorat i vicegerència, la bretxa efectiva mitjana és del -2,04 %, i la bretxa equiparada mitjana és del 0,25 % (l'any anterior era del -16,7 %).



Gràfic 72. Bretxa salarial de gènere de vicerectorat i vicegerència. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En ambdós càlculs, la bretxa és inferior al 5 %, a causa dels ajustos i les consolidacions dels encàrrecs fets amb motiu de l'aniversari dels nomenaments, que van ajustar les diferències pendents de revisió segons el pla d'incrementos.

Nivell VLT	Dones		Homes		Bretxa mitjana		Total de persones
	N	%	N	%	Efectiva	Equiparada	
Vicerectorat i vicegerència	3	31 %	5	69 %	-2,40 %	0,25 %	8

Taula 29. Bretxes salarials de gènere de vicerectorat i vicegerència. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	3. Accés a la feina i promoció de les carreres professionals
Indicador principal	3.7. Percepció dels mecanismes d'accés a la institució i desenvolupament de la carrera professional
Subindicadors	3.7.1. Percepció del personal propi pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització independentment del gènere, l'orientació sexual, la discapacitat i el lloc de naixement 3.7.2. Percepció sobre les desigualtats en les possibilitats de promoció, en relació amb el gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Enquesta de percepció
Període	Any 2025
Resultat	En conjunt, la plantilla de la UOC percep els processos d'incorporació com a força inclusius i respectuosos, amb puntuacions mitjanes superiors a 3 (sobre un total de 4). Tanmateix, el col·lectiu LGBTIQ+ i les persones nascudes fora de l'Estat atorguen valoracions lleugerament inferiors, fet que suggereix la necessitat d'enfortir les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió en l'àmbit de la incorporació específica per a aquests grups. Les perspectives de promoció i la claredat dels procediments obtenen puntuacions més moderades, especialment entre els mateixos col·lectius, fet que indica un espai de millora en l'acompanyament i la transparència en aquests àmbits. En contrast, el personal amb discapacitat mostra una percepció molt favorable, fet que apuntala l'eficàcia de les mesures d'adaptació implementades. Aquest conjunt de resultats confirma la solidesa del marc d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC, i subratlla àrees concretes per aprofundir en l'impacte i la visibilitat.
Valoració	Millorable

3.7.1. Percepció del personal propi pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització independentment del gènere, l'orientació sexual, la discapacitat i el lloc de naixement

En relació amb les possibilitats d'incorporació a la UOC en igualtat de condicions, l'enquesta proposada al conjunt de la plantilla va preguntar sobre aquesta qüestió mitjançant el grau d'acord amb les afirmacions següents: “Les descripcions de llocs de treball de les ofertes laborals estan escrites de manera inclusiva” i “Les persones que em van avaluar en el meu procés de selecció tenien una perspectiva inclusiva i respectuosa”. En la primera pregunta, la puntuació mitjana va ser de 3,08 i en la segona, de 3,49. Ambdues se situen per sobre de 3

(“Bastant”). A la pregunta sobre si les descripcions dels llocs de treball en les ofertes estaven escrites de manera inclusiva, el col·lectiu que va puntuar més baix va ser el personal de l'equip propi que es considera del col·lectiu LGBTQ+ (2,82), seguit del personal nascut fora de l'Estat (2,86). En canvi, el personal amb una discapacitat reconeguda va ser el que va respondre amb una mitjana més alta (4,00).

A la pregunta sobre si les persones avaluadores tenien una perspectiva inclusiva i respectuosa, el col·lectiu que va puntuar més baix va ser el personal de l'equip propi que es considera del col·lectiu LGBTQ+ (3,31), mentre que el que va puntuar més alt va ser el col·lectiu dels homes (3,55).

	Total		Homes		Dones		LGB-TIQ+		Disca-pacitat		Nascu-des fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Les descripcions de llocs de treball de les ofertes laborals estan escrites de manera inclusiva	374	3,08	258	3,25	115	3,00	57	2,82	2	4,00	39	2,86
Les persones que em van avaluar en el meu procés de selecció tenien una perspectiva inclusiva i respectuosa	374	3,49	259	3,55	115	3,46	57	3,31	2	3,50	40	3,47

Taula 30. Percepció del personal propi pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització independentment del gènere, l'orientació sexual, la discapacitat i el lloc de naixement. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

3.7.2. Percepció sobre les desigualtats en les possibilitats de promoció, en relació amb el gènere, LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural

En relació amb les possibilitats de promoció a la UOC, l'enquesta proposada al conjunt de la plantilla va preguntar entorn d'aquesta qüestió mitjançant el grau d'acord amb les afirmacions següents:

- Sento que es dona valor a la feina que faig.
- Tinc facilitat per accedir a les formacions que s'ofereixen des de la UOC.

- En cas que ho vulgui, a la UOC se'm presenten bones perspectives per progressar professionalment.
- Tinc clar el funcionament dels processos de promoció.

Tal com es pot observar en la taula 31, en la primera pregunta la puntuació mitjana va ser de 3,31, mentre que en la segona va ser de 3,39 (ambdues pròximes a 4, "Molt"). En la tercera, la puntuació mitjana va ser de 2,75, i en la quarta, de 2,66 (ambdues pròximes a 3, "Bastant").

En la pregunta "Sento que es dona valor a la feina que faig", el col·lectiu que va puntuar més baix va ser el personal de l'equip propi nascut fora de l'Estat (3,10), seguit del personal del col·lectiu LGBTIQ+ (3,15). En canvi, el personal amb una discapacitat reconeguda va ser qui va respondre amb una mitjana més alta (4,00).

A la pregunta "Tinc facilitat per accedir a les formacions que s'ofereixen des de la UOC", el col·lectiu que va puntuar més baix va ser el personal de l'equip propi que es considera del col·lectiu LGBTIQ+ (3,25), mentre que el personal amb una discapacitat reconeguda va ser qui va respondre amb una mitjana més alta (3,50).

A la pregunta "En cas que ho vulgui, a la UOC se'm presenten bones perspectives per progressar professionalment", el col·lectiu que va puntuar més baix va ser el personal de l'equip propi que es considera del col·lectiu LGBTIQ+ (2,59), seguit de les dones (2,69). En canvi, el personal amb una discapacitat reconeguda va ser qui va respondre amb una mitjana més alta (3,00), seguit dels homes (2,88).

A la pregunta "Tinc clar el funcionament dels processos de promoció", el col·lectiu que va puntuar més baix va ser el personal de l'equip propi que es considera del col·lectiu LGBTIQ+ (2,37), seguit del personal nascut fora de l'Estat (2,47). En canvi, el personal amb una discapacitat reconeguda va ser qui va respondre amb una mitjana més alta (3,50).

El grau d'acord més elevat de les dones i el col·lectiu LGBTIQ+ va ser per a la pregunta "Tinc facilitat per accedir a les formacions que s'ofereixen des de la UOC" (3,39 i 3,25, respectivament), mentre que el grau més baix va ser per a "Tinc clar el funcionament dels processos de promoció" (2,59 i 2,37, respectivament).

El grau d'acord més elevat de les persones amb una discapacitat reconeguda va ser per a la pregunta "Sento que es dona valor a la feina que faig" (4,00), mentre que el grau més baix va ser per a "En cas que ho vulgui, a la UOC se'm presenten bones perspectives per progressar professionalment" (3,00).

El grau d'acord més elevat de les persones nascudes fora de l'Estat va ser per a la pregunta "Tinc facilitat per accedir a les formacions que s'ofereixen des de la UOC" (3,33), mentre que el grau més baix va ser per a "Tinc clar el funcionament dels processos de promoció" (2,47).

	Total		Homes		Dones		LGB-TIQ+		Disca-pacitat		Nascu-des fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Sento que es dona valor a la feina que faig	374	3,31	116	3,37	258	3,27	57	3,14	2	4,00	41	3,10
Tinc facilitat per accedir a les formacions que s'ofereixen des de la UOC	373	3,39	115	3,37	258	3,39	56	3,25	2	3,50	41	3,33
En cas que ho vulgui, a la UOC se'm presenten bones perspectives per progressar professionalment	376	2,75	116	2,88	260	2,69	57	2,59	2	3,00	41	2,73
Tinc clar el funcionament dels processos de promoció	376	2,66	116	2,81	260	2,59	57	2,37	2	3,50	41	2,47

Taula 31. Percepció sobre les desigualtats en les possibilitats de promoció, en relació amb el gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

4. Organització de les condicions laborals

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	4. Organització de les condicions laborals
Indicador principal	4.1. Conciliació de la vida personal i laboral
Subindicadors	4.1.1. Mesures que milloren la conciliació amb la vida personal i familiar, tenint en compte la diversitat familiar 4.1.2. Ús dels permisos de conciliació i corresponsabilitat per gènere, discapacitat i país de naixement 4.1.3. Distribució de les excedències i reduccions de jornada per lloc de treball, gènere, discapacitat i país de naixement 4.1.4. Percentatge anual de teletreball per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	La UOC disposa d'un ampli ventall de permisos de conciliació que superen els mínims legals i inclouen polítiques de desconexió digital i regulació del teletreball. L'ús efectiu d'aquests permisos el 2024 revela una càrrega més elevada de cura sobre les dones, que representen el 77,6 % de les sol·licituds de conciliació i el 84,2 % de les reduccions de jornada per cura de menors. Les excedències també afecten predominantment les dones (68 %), especialment les relatives a cura de familiars, mentre que la distribució per país de naixement i discapacitat no permet inferir tendències destacables. El teletreball, institucionalitzat de manera generalitzada des del 2020, arriba al 78,8 % de la plantilla sense diferències de gènere, encara que amb percentatges més baixos entre les persones amb discapacitat reconeguda (48,3 %) i les persones nascudes fora de l'Estat (65,6 %). En conjunt, el marc de conciliació de la UOC és robust i flexible, però les dades mostren que la cura continua recaient principalment en les dones, fet que evidencia desigualtats estructurals que es manifesten també en la institució.
Valoració	Satisfactori

4.1.1. Mesures que milloren la conciliació amb la vida personal i familiar, tenint en compte la diversitat familiar

El 2024 (de l'1 de gener al 31 de desembre), tal com es pot observar en el gràfic 9, l'equip propi de la UOC estava format per 1.865 persones (un 27 % més que el 2021), de les quals 431 eren personal docent i investigador (23,1 %), 319 eren personal investigador (17,1 %), 1.106 eren personal de gestió (59,3 %) i 9 corresponien al rectorat, als vicerectorats i a les vicegerències (0,4 %).



Les mesures de conciliació amb la vida personal i familiar de la UOC es recullen en el conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012), i es presenten en la taula 32:

Tipus	Permís
Permisos retribuïts	• Matrimoni o situació legal que reconegui la convivència estable en parella. • Realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, i gestió personal de tràmits administratius per a adopció o acolliment permanent. • Naixement, adopció o acolliment de fills. • Matrimoni o situació legal que reconegui la convivència estable en parella, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. • Defunció, malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge o parella estable o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. • Trasl·lat de domicili habitual. • Participació en exàmens oficials i també en altres proves d'aptitud i avaluació. • Compliment d'un deure de caràcter públic i personal. • Visites mèdiques o per acompanyament de cònjuge o parella estable, o familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. • Nou dies de lliure disposició. • Permís retribuït per al·letament. • Reducció de jornada laboral per cura d'un menor o persona amb discapacitat. • Permís retribuït de maternitat. • Permís retribuït de paternitat.
Permisos no retribuïts	• Tota persona amb relació laboral indefinida pot sol·licitar un permís no retribuït de quinze dies laborables per any per motius de formació reglada o reconeguda, presencial o no, o cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que es concedeix amb l'autorització prèvia del director o directora del grup o estudi corresponent.

Taula 32. Mesures que milloren la conciliació amb la vida personal i familiar, tenint en compte la diversitat familiar. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Les mesures previstes en el conveni milloren les de l'Estatut dels treballadors, i tenen en compte la diversitat familiar, la discapacitat reconeguda i el fet que el personal propi pugui tenir familiars en altres països, fet que respon a les possibles necessitats de les persones nascudes fora de l'Estat que treballen a la UOC.

Aquestes mesures de conciliació de la vida laboral i familiar van acompanyades d'una política de desconexió digital, recollida en dos documents. En primer lloc, destaca la [Política de desconexió digital: Nova Manera de Treballar](#), publicada el 2021 amb l'objectiu de presentar els principis bàsics de la desconexió digital i la manera com aquest dret s'adapta a la realitat de la UOC. En segon lloc, es disposa

del Protocol per al compliment del dret a la desconexió digital, del 2021, que estableix el procediment d'actuació per als casos en què la institució té coneixement que no es respecta el dret a la desconexió digital dels membres de l'equip propi. Aquests documents van donar resposta a l'increment del teletreball a la UOC, una pràctica que, tot i ser present abans de la pandèmia, es va institucionalitzar a partir del 2020 i va ser àmpliament adoptada per bona part de la plantilla.

Tot i que la situació ha anat canviant, amb un increment progressiu de la presencialitat adaptada a una nova realitat després de la pandèmia, el teletreball és ja part de la cultura organitzativa de la UOC. Per aquest motiu, des del 2024 el teletreball es regula mitjançant el document *Guia dels criteris del treball obert 2024*, que marca els criteris de presencialitat, de teletreball, de reunions i d'horaris i jornada.

4.1.2. Ús dels permisos de conciliació i corresponsabilitat per gènere, discapacitat i país de naixement

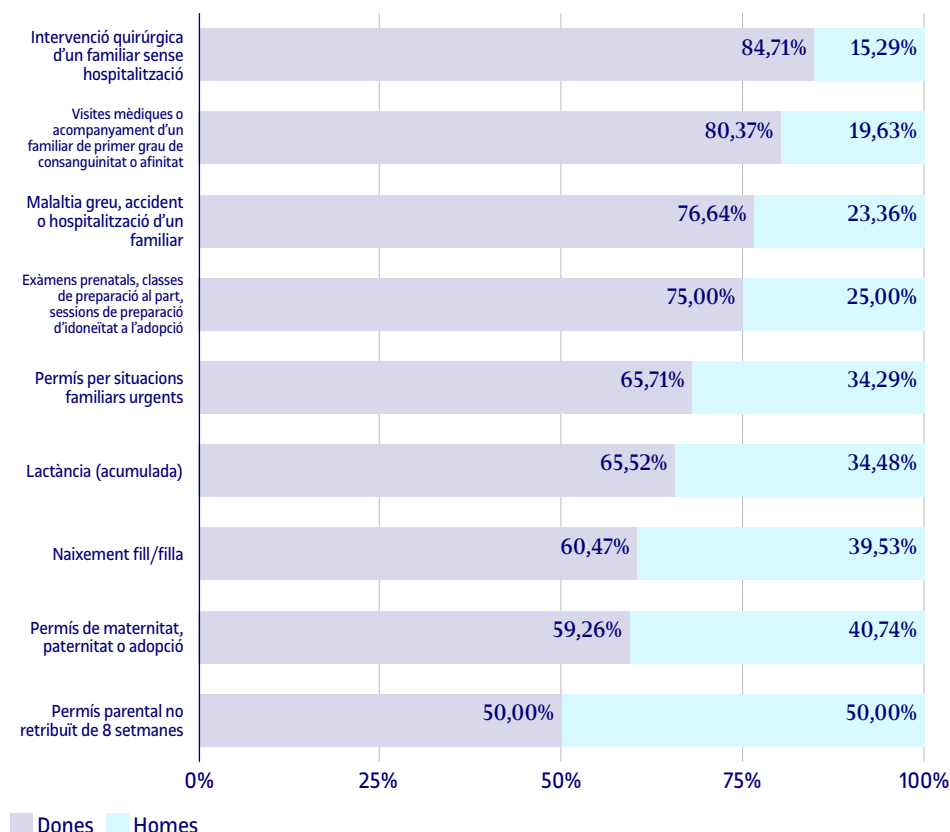
El 2024, 656 persones de l'equip propi de la UOC (xifra equivalent a un 35,2 %) van gaudir d'un permís de conciliació. D'aquestes, 509 van ser dones (77,6 % del total), 13 van ser persones amb una discapacitat reconeguda (1,2 % del total), i 23 van ser persones nascudes fora de l'Estat (3,5 % del total).

Les dades mostren que les dones sol·liciten permisos per a la conciliació en una proporció més alta que la que representen dins del conjunt del personal. Aquest fet reflecteix la persistència d'una distribució desigual de les responsabilitats de cura i posa de manifest com aquesta desigualtat estructural de gènere es reproduïx també en l'àmbit institucional.

Tal com s'observa en el gràfic 73, els permisos que s'utilitzen de manera més paritària —és a dir, que són gaudits per homes i dones en una proporció similar a la composició de la UOC— inclouen el permís per maternitat, paternitat o adopció; el permís per naixement d'un fill o filla; el permís per lactància (acumulada), i el permís per situacions familiars urgents. Cal destacar que aquesta paritat es dona sobretot en permisos vinculats al naixement i cura de nadons, en part com a resposta a una expectativa social creixent de corresponsabilitat, i també pel fet que aquests permisos no tenen impacte en la cotització laboral.

Aquest gràfic també mostra que sí que hi ha desigualtat de gènere en permisos relacionats amb la cura de tercers, com ara els permisos per intervenció quirúrgica d'un familiar sense hospitalització, visites mèdiques o acompanyament d'un familiar de primer grau per

consanguinitat o afinitat, i malaltia greu, accident o hospitalització d'un familiar. Aquests permisos són sol·licitats més freqüentment per dones, amb una diferència important respecte als homes. Destaquen també, per la seva forta composició femenina, el permís per exàmens prenats, classes de preparació al part, sessions de preparació d'adopción a l'adopció o acollida, guarda amb finalitats d'adopció. En canvi, el permís que s'usa de manera



Gràfic 73. Tipologia de permís i gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

4.1.3. Distribució de les excedències i reduccions de jornada per lloc de treball, gènere, discapacitat i país de naixement

Excedències

En analitzar les excedències del personal de la UOC l'any 2024, presentades en la taula 33, s'observa que han fet ús d'aquest dret un total de 97 persones: 66 dones i 31 homes. Això representa un 68,04 % de dones i un 31,96 % d'homes, percentatges que es mantenen estables respecte a la diagnosi del 2021. En comparació amb la composició de la plantilla, les dones estan sobrerrepresentades en un 8 %, fet que evidencia una desigualtat en l'assumpció d'aquest tipus de permisos.

Si s'analitza el motiu de les excedències, s'observa que les més emprades l'any 2024 han estat les excedències voluntàries, en què les dones representen el 62,8 % del total (és a dir, 49 dones respecte a 29 homes). En segon lloc, hi ha 11 dones que han gaudit d'excedències per cura de fills o filles, i un home que també ha fet ús d'aquest dret. En aquest cas, la sobrerepresentació femenina és més evident: representa un 91,67 % del total.

Aquestes xifres tornen a posar de manifest que la responsabilitat en les tasques de cura encara recau majoritàriament sobre les dones, amb el consegüent impacte en la progressió de la carrera professional a mitjà i a llarg termini. Les interrupcions professionals repercuteixen també en l'estabilitat i la perspectiva econòmica de les dones, ja que afecten directament les prestacions vinculades a la contribució i la cotització, com ara l'atur o la jubilació.

	Dones		Homes	
	n	%	n	%
Excedència per cura de menors	11	91,67 %	1	8,33 %
Excedència per cura de persones dependents	3	100,00 %	0	0,00 %
Excedència forçosa	3	75,00 %	1	25,00 %
Excedència voluntària	49	62,82 %	29	37,18 %
Total	66	68,04 %	31	31,96 %

Taula 33. Excedència segons tipologia i gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Les persones amb discapacitat o nascudes fora de l'Estat que van fer ús de les excedències van ser 1 i 4, respectivament, fet que no permet inferir tendències.

Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada per motius de cura es classifiquen en tres tipologies: cura de menors, cura de menors amb malaltia i cura de familiars. Les dades indiquen que, d'aquestes tres, només es va fer ús de la reducció per cura de menors, amb un total de 82 sol·licituds, com es pot veure en la taula 34. En aquest permís, s'evidencia la desigualtat de gènere, ja que el 84,15 % de les persones que van sol·licitar el permís eren dones. Aquesta proporció supera la representació de dones dins la plantilla, fet que posa de manifest, un cop més, que les responsabilitats de cura continuen recaient principalment en les dones.

	Dones		Homes	
	n	%	n	%
Reducció de jornada per cura de menors	69	84,15 %	13	15,85 %

Taula 34. Reduccions de jornada i gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

L'ús de reduccions de jornada per part del col·lectiu de persones amb discapacitat i de les persones nascudes fora de l'Estat va ser molt reduït (1 i 2 casos, respectivament), fet que impedeix extreure'n conclusions significatives.

4.1.4. Percentatge anual de teletreball per gènere, discapacitat i país de naixement

El teletreball és una modalitat que ha anat creixent al llarg dels darrers anys a la UOC, impulsat inevitablement per la pandèmia de la covid. L'impacte de la pandèmia en la transformació del model de treball presencial es fa evident amb l'increment del teletreball. Com es recull en la diagnosi del 2021, mentre que l'any 2019 menys de la meitat del personal de gestió (45 %) teletreballava, el 2020 dues terceres parts (69 %) es van acollir a aquesta modalitat. Entre el personal acadèmic, aquest increment encara va ser més acusat: el percentatge va passar del 12 % al 40 % entre aquests dos anys.

Com es pot veure en la taula 35, les dades referents a l'any 2024 indiquen que el teletreball està instaurat a la institució, i en fa ús un 78,8 % de l'equip propi (1.463 persones).

Pel que fa al gènere, no s'observen diferències significatives dins de cada col·lectiu: la proporció de dones i homes que van fer teletreball correspon a la composició de gènere de cada grup. Per exemple, el 64,1 % de les persones que teletreballen són dones, percentatge que coincideix exactament amb la proporció de dones a la UOC. Aquest patró contrasta amb les dades de la diagnosi del 2021, en què les dones tenien una presència proporcionalment més elevada, especialment entre el personal de gestió.

Segons el col·lectiu laboral, el personal docent i investigador va ser qui va fer més ús del teletreball (87,5 %), seguit del personal de gestió, amb un 81 %, en comparació amb un 62 % del personal investigador.

	Dones		Homes		Total	% sobre el seu col·lectiu
	n	%	n	%		
Personal docent i investigador	198	52,5 %	179	47,5 %	377	87,5 %
Personal investigador	94	48,0 %	102	52,0 %	196	62,0 %
Personal de gestió	607	68,2 %	283	31,8 %	890	81,0 %
Total	899	61,4 %	564	38,6 %	1.463	78,8 %

Taula 35. Teletreball i gènere. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La taula 36 mostra les dades relatives a l'ús del teletreball entre el col·lectiu de persones amb discapacitat reconeguda, que està format per 31 persones, de les quals la majoria (28) formen part del personal de gestió. En conjunt, el 48,3 % d'aquest col·lectiu va fer teletreball, percentatge inferior al del conjunt de la UOC. En relació amb el personal de gestió amb discapacitat, un 50 % teletreballa, percentatge que se situa 30 punts per sota de la mitjana de personal de gestió de la institució.

	Persones amb discapacitat		
	n	Total	% sobre el seu col·lectiu
Personal docent i investigador	1	1	100 %
Personal investigador	0	2	0 %
Personal de gestió	14	28	50 %
Total	15	31	48,3 %

Taula 36. Teletreball i discapacitat. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La mateixa tendència, encara que menys acusada, s'infereix de les dades de la taula 37, que mostren l'ús del teletreball entre les persones nascudes fora de l'Estat que treballen a la UOC, que són 160. En termes globals, un 65,6 % de les persones d'aquest col·lectiu van fer teletreball. Es tracta d'un percentatge inferior al global de la UOC, com també passa amb el col·lectiu de persones amb discapacitat. El col·lectiu laboral més nombrós és el personal investigador, que suma 108 persones i teletreballa en un 60,2 % dels casos, una xifra similar al global de la UOC. Pel que fa al personal de gestió (22 persones) i el personal docent i investigador (30 persones), els percentatges de teletreball se situen al voltant del 20 %, per sota del percentatge global de la UOC.

	Persones nascudes fora de l'Estat		
	n	Total	% sobre el seu col·lectiu
Personal docent i investigador	25	30	66,6 %
Personal investigador	65	108	60,2 %
Personal de gestió	15	22	68,2 %
Total	105	160	65,6 %

Taula 37. Teletreball i país de naixement. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	4. Organització de les condicions laborals
Indicador principal	4.2. Salut laboral igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, orientació sexual, discapacitat i lloc de naixement
Subindicadors	4.2.1. Pla de prevenció de riscos laborals igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere, orientació sexual, discapacitat i lloc de naixement 4.2.2. Nombre de formacions de prevenció de riscos laborals igualitàries, diverses i inclusives en matèria de gènere, orientació sexual, discapacitat i lloc de naixement 4.2.3. Caracterització dels accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	En l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, l'ús del mètode ISTAS21 des del 2022 ha permès incorporar de manera sistemàtica la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials i físics. També ha facilitat la identificació de violència masclista i riscos ergonòmics específics, tot i que encara no disposa de criteris formals per a la diversitat LGBTIQ+ i la discapacitat. L'ús de grups de discussió, especialment en l'àmbit de la recerca, ha permès incorporar la mirada de la diversitat cultural i ha contribuït a impulsar accions preventives orientades cap a aquesta direcció. En conjunt, el model de prevenció de riscos laborals és robust, incorpora la perspectiva de gènere i és pioner en l'aplicació de la perspectiva de la diversitat cultural, però requerirà una ampliació de la mirada inclusiva cap a la discapacitat i el col·lectiu LGBTIQ+ per fer-lo plenament inclusiu.
Valoració	Satisfactori

4.2.1. Pla de prevenció de riscos laborals igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere, orientació sexual, discapacitat i lloc de naixement

L'avaluació i prevenció de riscos psicosocials s'elabora segons el mètode ISTAS21, l'eina seleccionada pel Comitè de Seguretat i Salut de la UOC. Aquesta eina inclou la perspectiva de gènere, la qual s'incorpora de manera explícita i detallada a la institució des del 2022. El mètode ISTAS21, com la resta d'eines d'avaluació i prevenció actuals, no incorpora la diversitat LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural. La inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals a la UOC té els objectius següents:



- Detectar els riscos físics específics en l'embaràs i la lactància.
- Assenyalar la doble presència com a risc psicosocial vinculat a la sobrecàrrega i l'estrès.
- Identificar riscos ergonòmics específics de les dones, que poden comportar trastorns musculoesquelètics.
- Assenyalar la probabilitat de canvis que ocorren amb l'edat, que afecten més freqüentment les dones i que poden influir en la capacitat de treball: menopausa, osteoporosi, osteoartritis o càncer de mama.
- Tenir en compte l'impacte de la violència masclista física, verbal i sexual.

En l'elaboració de la darrera avaluació de riscos psicosocials —feta segons el mètode ISTAS21—, es van incorporar grups de discussió amb la participació de diversos col·lectius de la comunitat UOC. En el grup de recerca, que destaca pel fet d'incloure la proporció més elevada de personal propi nascut fora de l'Estat, es va tractar específicament l'impacte dels riscos psicosocials en relació amb la diversitat cultural. Fruit d'aquesta avaluació, el pla ha passat a incorporar accions de prevenció i salut integral no només amb perspectiva de gènere, sinó també de diversitat cultural.

Els esforços per incorporar una mirada diversa i plural en l'avaluació de riscos i el pla de prevenció i salut són notables, i s'evidencia un gran compromís per atendre la salut des d'aquesta perspectiva.

4.2.2. Nombre de formacions de prevenció de riscos laborals igualitàries, diverses i inclusives en matèria de gènere, orientació sexual, discapacitat i lloc de naixement

L'any 2024 es van fer deu formacions de riscos laborals, que van incloure la perspectiva de gènere i LGBTIQ+ en el 100 % dels casos, la perspectiva de la discapacitat en el 7 % dels casos, i la perspectiva de la diversitat cultural en el 60 % dels casos, tal com es recull en la taula 38.

Nom de les formacions de prevenció de riscos laborals fetes	Inclou perspectiva de gènere i LGBTIQ+	Inclou perspectiva de la discapacitat	Inclou perspectiva de la diversitat cultural
Formació inicial en prevenció de riscos laborals: personal de nova incorporació	Sí	Sí	NS
Formació DEA i SVB	Sí	No	NS
Primers auxilis	Sí	No	NS
Formació d'assetjament psicològic	Sí	Sí	Sí
Formació sobre aspectes legals i responsabilitats en PRL	Sí	Sí	Sí
Xerrades del servei d'atenció psicològica	Sí	Sí	Sí
Xerrades del servei mèdic	Sí	Sí	Sí
Tallers de la Setmana Saludable	Sí	Sí	Sí
Sessions de ioga office	Sí	Sí	Sí
Xerrades de nutrició	Sí	Sí	Sí

Taula 38. Formacions de prevenció de riscos laborals. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

4.2.3. Caracterització dels accidents de treball, malalties professionals i contingències comunes per gènere, discapacitat i país de naixement

El 2024, hi va haver set accidents de treball, dels quals el 85 % van ser de dones. D'entre aquest total, una persona tenia una discapacitat reconeguda (14,3 %) i una persona era nascuda fora de l'Estat (14,3%).

Durant el 2024, no hi va haver cap baixa per malaltia professional.

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	4. Organització de les condicions laborals
Indicador principal	4.3. Prevenció i abordatge dels casos de discriminació per raó de gènere i LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural en el treball
Subindicadors	4.3.1. Existència d'un càrrec, comitè o comissió responsable del desplegament del protocol de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual 4.3.2. Existència d'un protocol actualitzat de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual 4.3.3. Existència d'un marc sancionador per comportaments discriminatoris o assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual 4.3.4. Nombre i contingut d'accions de formació sobre la prevenció i l'abordatge de les discriminacions i violències
Font	Documentació interna
Període	Any 2024
Resultat	La UOC disposa d'un marc robust per a la prevenció i l'abordatge de les violències sexuals i la discriminació per raó de sexe i orientació sexual, integrat per un protocol actualitzat el 2024 i aprovat pel Consell de Direcció, un marc sancionador vigent des del 2020 i una comissió específica encarregada de desplegar-lo. El 2024 es van impartir quatre formacions de sensibilització i abordatge, amb una participació majoritària de dones (75 %), fet que evidencia l'interès i la necessitat de reforçar també la mobilització i l'impacte entre els homes. En conjunt, la institució demostra un compromís sostingut amb una estratègia de tolerància zero vers les violències sexuals, tot i que seria recomanable ampliar la difusió i diversificar les accions formatives per garantir una cobertura plenament inclusiva.
Valoració	Satisfactori

4.3.1. Existència d'un càrrec, comitè o comissió responsable del desplegament del protocol de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual

La UOC disposa d'una comissió responsable del desplegament del protocol de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual: la Comissió Tècnica del Protocol d'Assetjament Sexual i Laboral de la UOC. Es reuneix cada tres mesos de manera regular, i està composta pels membres següents:

- Una persona en representació d'Assessoria Jurídica.
- Una persona en representació del Servei de Prevenció i Salut Integral.

- Dues persones en representació de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.
- Una persona en representació de l'Àrea de Persones.
- Dues persones en representació del servei d'atenció a l'estudiantat.
- Una persona en representació de *compliance*.

El personal que aplica el protocol i intervé en les investigacions està format i té coneixements tècnics per dur a terme aquesta tasca, a més d'experiència adquirida des de la implantació inicial del protocol.

També es disposa d'un servei d'atenció psicològica específic per a casos d'activació del protocol.

4.3.2. Existència d'un protocol actualitzat de prevenció i abordatge de les violències sexuals, per raó de sexe i orientació sexual

La UOC disposa del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, actualitzat el 2024, i aprovat pel Consell de Direcció.

Segons l'informe anual que emet la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, es valora que es tracta d'un protocol ben definit i robust, que permet agilitat i rapidesa en la gestió de casos, i que està en actualització constant per part de la comissió.

4.3.3. Existència d'un marc sancionador per comportaments discriminatoris o assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

La UOC disposa d'un marc sancionador per comportaments discriminatoris o assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual recollit en el conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya i en la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC, aprovada pel Consell de Direcció el 2020.

4.3.4. Nombre i contingut d'accions de formació sobre la prevenció i l'abordatge de les discriminacions i violències

L'any 2024 es van dur a terme quatre accions formatives sobre prevenció i abordatge de les discriminacions i violències. Hi van participar un total de 99 persones: 75 dones i 24 homes, amb una presència femenina del 75 % del total de participants.

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	4. Organització de les condicions laborals
Indicador principal	4.4. Eficàcia dels mecanismes de prevenció i abordatge dels casos de discriminació per raó de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	4.4.1. Nombre de consultes, queixes i denúncies obertes 4.4.2. Nombre de consultes, queixes i denúncies resoltes per motiu
Font	Dades internes
Període	Any 2024
Resultat	El 2024, la UOC va tramitar un total de 17 sol·licituds d'intervenció i va obrir un expedient disciplinari amb mesura correctora. Les consultes van abordar qüestions com l'accés a ajuts, adaptacions docents, aplicació de protocols de violència o discriminació i canvi de nom per identitat de gènere. Les queixes, quatre de les quals van ser presentades per personal propi, van incloure assetjament laboral per raó de sexe, assetjament sexual i no sexual, discriminació per identitat sexual i conflictes en polítiques de conciliació. Aquest conjunt de dades mostra un ús moderat però efectiu dels canals de denúncia, i posa de manifest la capacitat de resposta i l'aplicació operativa dels protocols de prevenció i gestió de violències i discriminacions.
Valoració	Satisfactori

4.4.1. Nombre de consultes, queixes i denúncies obertes

La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió atén les consultes, queixes i denúncies de tots els membres de la comunitat UOC i de la xarxa universitària de la Universitat. Per tant, inclou estudiantat i alumnis, personal acadèmic i de gestió, personal col·laborador, i contractistes i entitats col·laboradores. Anualment, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió emet un informe sobre els tipus d'intervencions i nombres, i fa una valoració per a la millora de l'atenció a les violències.

El 2024, la UOC ha introduït diverses millores al protocol d'atenció i actuació davant de situacions de violència, discriminació o assetjament per garantir una resposta més àgil, inclusiva i eficaç. S'ha ampliat l'accés a l'eina Co-Resol a tota la comunitat i xarxa universitària, i s'ha reforçat l'acompanyament als casos que involucren personal propi mitjançant la incorporació de la figura de la *human resources business partner* (HRBP). També s'ha regulat la participació de persones del comitè de compliment en investigacions amb dimensió penal i de l'Àrea de Tecnologia quan cal peritatge tècnic. Es garanteix la comunicació de les mesures cautelars a les parts implicades i als seus



responsables directes, així com l'inici de la investigació i la constitució de la comissió corresponent. A més, s'estableix que els terminis del protocol es comptaran en dies hàbils, i es reforcen la transparència i el seguiment mitjançant notificacions per correu electrònic. Finalment, es garanteix l'atenció especialitzada per part de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, amb la promoció de la continuïtat de la professional referent, i es reconeix el dret a suport psicològic i a altres mesures d'acompanyament sense necessitat de denúncia formal ni identificació de la persona agressora.

Segons l'informe del 2024, es van atendre:

- Una denúncia.
- Onze queixes.
- Vuit consultes.

4.4.2. Nombre de consultes i queixes per motiu

La denúncia va ser per un cas d'assetjament sexual entre iguals en l'àmbit digital, i va ser resolta amb una sanció disciplinària. De les onze queixes, quatre van ser fetes per personal de l'equip propi, i la resta per estudiants i per personal docent col·laborador.

Els motius van ser els següents:

- Assetjament laboral vinculat a raó de sexe (2).
- Assetjament sexual (1).
- Assetjament no sexual (*bullying*) (3).
- Assetjament per raó d'identitat sexual (2).
- Assetjament per raó de sexe (1).
- Polítiques de conciliació (2).

De les sis consultes, no n'hi va haver cap de provinent de l'equip propi: totes van ser d'estudiants, alumnis i personal docent col·laborador.

Els motius van ser els següents:

- Accés a ajuts (2).
- Adaptacions docents (2).
- Aplicació del protocol per possible situació de violència o discriminació (2).
- Canvi de nom per identitat de gènere (1).

Eix d'organització igualitària, diversa i inclusiva

Eix	CULTURA ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	4. Organització de les condicions laborals
Indicador principal	4.5. Percepció del personal propi sobre l'organització de les condicions laborals
Subindicadors	4.5.1. Percepció del personal propi sobre l'accés a mesures de conciliació 4.5.2. Percepció del personal propi sobre el coneixement i la satisfacció vers les eines de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, i la discriminació per gènere, identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat i país de naixement
Font	Enquesta de percepció
Període	Any 2025
Resultat	En conjunt, la plantilla valora positivament les mesures de conciliació existents, destaca el teletreball com una eina molt eficaç per facilitar la conciliació, i reconeix una bona capacitat per gestionar horaris irregulars quan cal. Les dades indiquen un marc de conciliació que funciona de manera satisfactòria. Pel que fa a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i la discriminació, la percepció sobre la implicació activa de la institució, així com el coneixement dels protocols específics en matèria de gènere i orientació sexual, se situen en nivells moderats. Resulta rellevant que menys de dos terços del personal sàpiguen a qui cal adreçar-se en casos de discriminació per discapacitat o diversitat cultural, fet que pot estar relacionat amb la manca de protocols específics en aquests àmbits. Es detecta la necessitat de reforçar la comunicació, la formació i l'accessibilitat dels mecanismes de prevenció i denúncia per fer-los veritablement inclusius.
Valoració	Millorable

4.5.1. Percepció del personal propi sobre l'accés a mesures de conciliació

Quant a la satisfacció amb els mecanismes de conciliació amb la vida personal i familiar, l'enquesta feta al personal propi preguntava sobre el grau d'acord⁸ amb les afirmacions recollides en la taula 39. A continuació, els resultats de la taula es mostren desglossats i es destaquen els valors més significatius.

⁸ 1 = gens, 2 = poc, 3 = bastant, i 4 = molt.

> La possibilitat de teletreballar em facilita la conciliació amb la vida personal i familiar

Va ser la més ben valorada per tots els col·lectius, amb una puntuació mitjana de 3,81. El col·lectiu que va puntuar més alt aquesta afirmació van ser els homes (3,82), seguit de les dones (3,81) i el col·lectiu LGBTIQ+ (3,79). En canvi, el personal que la va puntuar més baix va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (3,00).

> Puc compensar de manera satisfactòria les situacions puntuals d'horaris irregulars

Amb una puntuació mitjana de 3,42, va ser la segona afirmació més ben valorada. El col·lectiu que la va puntuar més alt van ser els homes (3,48), seguit de les dones (3,42). En canvi, el personal que la va puntuar més baix va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (2,50).

> Almenys un cop al mes he de treballar el cap de setmana

El resultat més baix va ser per a aquesta afirmació, que va rebre un 2,39 de mitjana. El col·lectiu que la va puntuar més alt van ser les persones nascudes fora de l'Estat (2,90), i el col·lectiu que la va puntuar més baix va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (2,00).

	Total		Homes		Dones		LGB-TIQ+		Disca-pacitat		Nascu-des fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La possibilitat de teletreballar em facilita la conciliació amb la vida personal i familiar	377	3,81	116	3,82	261	3,81	57	3,79	2	3,00	42	3,73
Almenys un cop al mes he de treballar el cap de setmana	376	2,39	116	2,51	260	2,34	57	2,43	2	2,00	41	2,90
Puc compensar de manera satisfactòria les situacions puntuals d'horaris irregulars	376	3,44	116	3,48	260	3,42	57	3,25	2	2,50	41	3,23

Taula 39. Percepció del personal propi sobre l'accés a mesures de conciliació. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

4.5.2. Percepció del personal propi sobre el coneixement i la satisfacció vers les eines de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, i la discriminació per gènere, identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat i país de naixement

En relació amb el coneixement i la satisfacció amb els mecanismes de prevenció i abordatge de l'assetjament i les situacions de violències i discriminació, els resultats es mostren en la taula 40. Aquesta taula mostra els resultats de l'enquesta feta al personal propi, en què es preguntava sobre el grau d'acord⁹ amb les afirmacions següents:

> Des de la teva experiència, consideres que la UOC vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds 1) masclistes, 2) LGBTQ+-fòbics, 3) discriminatoris per raó de discapacitat, i 4) discriminatoris per raó d'origen, raça o ètnia?

La resposta mitjana per a tots els tipus de discriminacions va ser lleugerament superior a l'1,5. Per tant, se situa propera a "Poc", fet que indica la necessitat de posar més esforços i recursos en la difusió de les eines de les quals disposa la UOC.

L'anàlisi segmentada per tipus de discriminació i col·lectius es pot veure de manera completa en la taula 40, però cal destacar-ne els resultats següents:

- En l'eix de prevenció de comentaris i actituds masclistes, els homes van ser qui van puntuar més baix (1,67), fet que els situa força a prop de "Poc". Les dones van donar a aquest eix una puntuació més alta: un 1,97, lleugerament per sota de "Poc". En canvi, el col·lectiu que el va puntuar més alt va ser el personal LGBTQ+ (2,11).
- En relació amb els comentaris i actituds LGBTQ+-fòbics, els homes són, novament, els que mostren menys confiança, amb un 1,64. El col·lectiu que va puntuar més aquest eix va ser el personal LGBTQ+, amb un 1,96.
- A la pregunta sobre la prevenció de comentaris i actituds discriminatoris per raó de discapacitat, les persones amb discapacitat van ser qui van puntuar més baix (1,50). El col·lectiu que li va atorgar més puntuació, en canvi, va ser el personal LGBTQ+ (1,96).
- Sobre la prevenció de comentaris i actituds discriminatoris per raó d'origen, raça o ètnia, les persones amb discapacitat van ser les que van puntuar més baix (1,50). El col·lectiu que la va puntuar més alt, en canvi, va ser el personal nascut fora de l'Estat (2,14).

⁹ 1 = gens, 2 = poc, 3 = bastant, i 4 = molt.

	Total		Homes		Dones		LGB-TIQ+		Disca-pacitat		Nascu-des fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Consideres que la UOC vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds masclistes?	385	1,85	119	1,67	266	1,93	59	2,11	2	2,00	45	2,00
Consideres que la UOC vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds LGBTIQ+-fòbics?	385	1,69	119	1,64	266	1,72	59	1,96	2	1,50	45	1,83
Consideres que la UOC vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds discriminatoris per raó de discapacitat?	385	1,71	119	1,71	266	1,71	59	1,96	2	1,50	45	1,93
Consideres que la UOC vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds discriminatoris per raó d'origen, raça o ètnia?	383	1,79	118	1,73	265	1,81	59	2,00	2	1,50	45	2,14

Taula 40. Percepció del personal propi sobre el coneixement i la satisfacció vers les eines de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, i la discriminació per raó de gènere, identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat i país de naixement. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Un element clau per a la prevenció i l'abordatge de situacions de discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual a la institució és el coneixement del protocol específic. Aquest protocol és l'eina que canalitza les queixes i denúncies relatives a les conductes recollides en la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC.



Les dades presentades en la taula 41 mostren els resultats del grau de coneixement, que es va mesurar a través de la pregunta següent:

> **Conec el protocol de prevenció i abordatge de les situacions discriminatòries per raó de sexe, gènere i orientació sexual de la UOC**

La resposta mitjana de la comunitat UOC sobre el coneixement del protocol va ser de 2,91, pròxima a “Bastant”. Les puntuacions més altes van ser del personal amb una discapacitat reconeguda, amb un 3,5, i dels homes, amb un 3,10. Les dones i el col·lectiu LGBTIQ+ la van puntuar més baix, amb un 2,81 i un 2,67, respectivament.

	Total		Homes		Dones		LGB-TIQ+		Disca-pacitat		Nascu-des fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Conec el proto-col de preven-ció i abordatge de les situaci-ons discrimi-natòries per raó de sexe, gènere i orien-tació sexual de la UOC	376	2,91	116	3,10	260	2,82	57	2,67	2	3,50	41	2,92

Taula 41. Mitjana de respostes sobre prevenció de discriminació i violències. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC

La taula 42 mostra les dades relatives al coneixement que té la comunitat UOC sobre el que ha de fer en cas de patir discriminacions en alguns dels quatre eixos objecte d'aquesta diagnosi. La pregunta proposada va ser la següent:

> **Saps què has de fer o a qui has de recórrer a la UOC en cas de patir una situació d'assetjament per raó 1) d'assetjament sexual o per raó de sexe, 2) d'orientació sexual o identitat o expressió de gènere, 3) de discapacitat, i 4) de diversitat cultural?**

A les preguntes “Saps què has de fer o a qui has de recórrer a la UOC en cas de patir una situació d'assetjament o discriminació com les següents?”, s'evidencia que en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere el coneixement és més elevat (entre el 75 % i el 77 % de les respostes són afirmatives) que en casos de discriminació per raó de discapacitat (65,6 % de respostes afirmatives) o per raó de diversitat cultural (63,9 % de respostes afirmatives).

Les respostes posen de manifest que les mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere són polítiques amb trajectòria a la institució. En l'àmbit de la discapacitat i la diversitat cultural, el desconeixement és més elevat, en part perquè la trajectòria d'actuació en aquests àmbits és més recent i, fins ara, no s'ha articulat mitjançant una unitat específica de referència.

Pel que fa a l'assetjament sexual i per raó de sexe, els col·lectius que declaren saber més bé què han de fer o a qui s'han d'adreçar són les persones amb discapacitat (100 %) i els homes (83,1 %), mentre que les persones nascudes fora de l'Estat són les que presenten un grau de coneixement més baix (73,3 %).

En l'assetjament per orientació sexual o per identitat o expressió de gènere, els col·lectius que mostren més coneixement sobre com han d'actuar o a qui han de recórrer són també les persones amb discapacitat (100 %) i els homes (82,2 %), mentre que les dones i les persones nascudes fora de l'Estat presenten els nivells més baixos, amb un 71,1 % en ambdós casos.

En el cas de l'assetjament per raó de discapacitat, qui té més coneixement sobre què ha de fer o a qui ha de recórrer són les persones amb discapacitat (100 %) i els homes (76,3 %), mentre que les dones presenten un coneixement més baix (60,8 %).

Pel que fa a l'assetjament per raó de diversitat cultural, els col·lectius que mostren més coneixement sobre com han d'actuar o a qui han de recórrer són novament les persones amb discapacitat (100 %) i els homes (72,0 %), mentre que les persones nascudes fora de l'Estat presenten el nivell més baix, amb un 57,8 %.

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
[...] sexual o per raó de sexe	77,1 %	22,9 %	83,1 %	16,9 %	74,4 %	25,6 %	76,3 %	23,7 %	100 %	0 %	73,3 %	26,7 %
[...] per raó d'orientació sexual o identitat o expressió de gènere	74,9 %	25,1 %	82,2 %	17,8 %	71,1 %	28,2 %	74,6 %	25,4 %	100 %	0 %	71,1 %	28,9 %
[...] per raó de discapacitat	65,6 %	34,4 %	76,3 %	23,7 %	60,8 %	39,2 %	62,7 %	37,3 %	100 %	0 %	62,2 %	37,8 %
[...] per raó de diversitat cultural	63,9 %	36,0 %	72,0 %	28,0 %	60,3 %	39,7 %	59,3 %	40,7 %	100 %	0 %	57,8 %	42,2 %

Taula 42. Mitjana de respostes sobre el coneixement del que s'ha de fer en cas de discriminació i violències. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La taula 43 mostra el grau d'ús dels mecanismes de detecció i abordatge de discriminacions en els quatre eixos de la diagnosi, que es va recollir a través de la pregunta següent:

> **Has utilitzat algun dels mecanismes de detecció i abordatge de la UOC per denunciar una situació de discriminació?**

Els resultats evidencien un ús molt reduït d'aquests mecanismes en tots els àmbits, ja que entre el 95 % i el 97 % de les persones enquestades han indicat que no els han necessitat. En tots els eixos s'observa que entre un 2 % i un 3 % de les persones enquestades no sabien com s'havia de denunciar. Es tracta d'un percentatge reduït, però que s'ha de tenir en consideració.

	Sí, els he usat i he tingut una bona experiència		Sí, els he usat, però l'experiència ha estat mixta		Sí, els he usat, però l'experiència ha estat negativa		No, no he necessitat fer-los servir		No, no sabia com l'havia de denunciar	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Per raó de gènere	0	0 %	3	0,79 %	3	0,79 %	363	95,53 %	11	2,89 %
Per raó d'identitat o expressió de gènere, o preferència sexual	0	0 %	1	0,26 %	1	0,26 %	369	97,11 %	9	2,37 %
Per raó de discapacitat	0	0 %	2	0,53 %	1	0,26 %	366	96,57 %	10	2,64 %
Per raó de diversitat cultural	0	0 %	0	0 %	1	0,26 %	364	96,30 %	13	3,44 %

Taula 43. Mitjana de respostes sobre l'ús de mecanismes contra la discriminació i les violències. De l'1 de gener al 31 de desembre del 2024. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Resum executiu

Analitzar l'àmbit de la docència des d'una perspectiva de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural és imprescindible per garantir l'equitat en l'accés, la retenció i l'èxit acadèmic, així com per evitar la reproducció de rols i estereotips que perpetuen desigualtats. Aquesta mirada transversal permet identificar patrons de segregació horitzontal i orientar polítiques curriculars, metodològiques i de suport que assegurin entorns d'aprenentatge realment inclusius. El disseny i l'anàlisi dels indicadors i subindicadors de l'eix de docència s'han dut a terme amb la participació dels tres col·lectius de la UOC: en primer lloc, l'estudiantat; en segon lloc, el personal docent i investigador, el personal investigador i el personal docent col·laborador, i, en tercer lloc, el personal de gestió. Els resultats obtinguts reflecteixen un compromís progressiu de la UOC amb una docència igualitària, diversa i inclusiva.

En la composició de l'estudiantat, es fa palès que les dones continuen essent majoria i obtenen rendiments més elevats en grau i màster de manera consistent. Tanmateix, la seva presència disminueix proporcionalment en el doctorat en comparació amb els nivells anteriors, fet que apunta als inicis del que es coneix com a *efecte tisora*. En clau de gènere, es palesa també una segregació horitzontal marcada per l'àrea de coneixement: l'àrea d'enginyeria i arquitectura es manté masculinitzada, mentre que ciències de la salut i ciències socials i jurídiques estan altament feminitzades. Paral·lelament, tot i que la presència d'estudiants amb discapacitat mostra un creixement discret, l'evolució és massa reduïda per considerar-la rellevant. Així mateix, falta informació per analitzar diferències de rendiment i d'elecció d'estudis entre l'estudiantat amb discapacitat. Pel que fa a la diversitat cultural, respecte als cursos anteriors augmenta el nombre d'estudiants nascuts fora de l'Estat, tot i que la distribució entre les diferents àrees de coneixement continua essent desigual. Igual que en el cas del gènere, això posa de manifest una segregació horitzontal per diversitat cultural poc visibilitzada i en la qual caldria aprofundir més.

Pel que fa al personal docent i investigador, al personal investigador i al personal docent col·laborador, es detecten patrons de segregació de gènere horitzontal similars en els tres tipus de col·lectius: els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació i de Dret i Ciència Política estan més masculinitzats (excepte en el cas de personal investigador), i els Estudis de Ciències de la Salut, de Ciències de la Informació i de la Comunicació, de Psicologia i Ciències de l'Educació i d'Arts i Humanitats estan més feminitzats. En relació amb la diversitat cultural, el personal nascut fora de l'Estat es concentra sobretot en els àmbits d'informàtica i comunicació, mentre que té una representació molt baixa o fins i tot

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

inexistent en altres àrees de coneixement. Pel que fa a les dades sobre el personal propi i col·laborador amb una discapacitat reconeguda, cal posar de manifest que presenten reptes quant a la recollida, fet que limita la capacitat d'identificar desigualtats de representació i possibles dinàmiques de segregació dins l'estructura acadèmica. En aquest eix s'ha analitzat també l'oferta formativa de la UOC (indicador 5.3), amb l'atenció posada en el nombre de programes i assignatures obligatòries que aborden les temàtiques i perspectives de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural. Aquesta anàlisi evidencia que, en termes de gènere i diversitat LGBTIQ+, hi ha un desenvolupament més ampli, tant pel que fa al nombre de programes com a les assignatures obligatòries, en comparació amb l'àmbit de la discapacitat i, especialment, amb l'àmbit de la diversitat cultural, que continua estant infrarepresentat o poc visibilitzat. Aquesta situació reflecteix la feina consolidada dels darrers anys en l'àmbit de les polítiques docents relatives al gènere i la diversitat LGBTIQ+, en què ja hi ha un recorregut sòlid i una institucionalització plasmada en els subsegüents plans d'igualtat.

Finalment, les percepcions del personal docent i investigador, del personal investigador i de l'estudiantat sobre els recursos que ofereix la institució per a una docència equitativa, diversa i inclusiva reflecteixen també aquest treball consolidat. Així, pel que fa als recursos de gènere i LGBTIQ+, el coneixement i l'aplicació són moderats. Quan es tracta de discapacitat i diversitat, però, aquests col·lectius demanen una millora dels recursos disponibles.

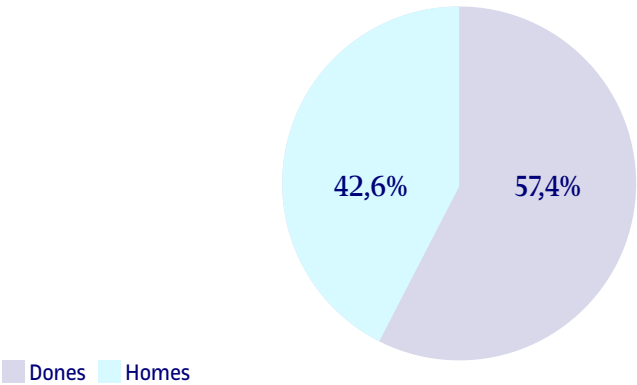
5. Docència igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	5. Docència igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	5.1. Igualtat, diversitat i inclusió en la composició de l'estudiantat en matèria de gènere i LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural, en funció del nivell d'estudis, els estudis i les titulacions
Subindicadors	5.1.1. Composició de l'estudiantat segons el gènere i el nivell d'estudis 5.1.2. Evolució de la composició de l'estudiantat per gènere, discapacitat i país de naixement de l'estudiantat de la UOC durant els darrers quatre anys, per nivell d'estudis 5.1.3. Evolució de la taxa de rendiment per nivell i estudis, gènere, discapacitat i país de naixement 5.1.4. Distribució de l'estudiantat de grau per àrea de coneixement, gènere, discapacitat i país de naixement 5.1.5. Distribució de l'estudiantat per grau, gènere, discapacitat i país de naixement 5.1.6. Distribució de l'estudiantat de màster i postgrau per àrea de coneixement, gènere, discapacitat i país de naixement 5.1.7. Distribució de l'estudiantat de doctorat que ha dipositat la tesi doctoral per àrea de coneixement, gènere, discapacitat i país de naixement 5.1.8. Distribució de l'estudiantat de doctorat amb beques predoctorals per gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes facilitades per la UOC
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	Durant els darrers quatre anys, la proporció de dones entre l'estudiantat de la UOC ha estat majoritària i estable. Es manté, tot i que de manera moderada, una tendència que redueix la presència de dones del grau al doctorat (57 % › 52 %). Tots els col·lectius analitzats (dones, homes, estudiants amb discapacitat i estudiants nascuts fora de l'Estat) han crescut els darrers anys en tots els nivells, fet que reflecteix un avenç en les polítiques de diversitat i inclusió. Les dades, a més, posen en relleu la necessitat d'ampliar els suports per a l'estudiantat amb discapacitat. Pel que fa al rendiment, les dones superen sistemàticament els homes en grau i màster, mentre que en el nivell de doctorat la bretxa fluctua segons l'any. La distribució per àrees de coneixement i titulacions de grau reflecteix una forta segregació horitzontal de gènere (masculinització en informàtica i enginyeries, i feminització en salut, educació i ciències de la comunicació). També mostra concentracions desiguals d'estudiants amb discapacitat i d'estudiants nascuts fora de l'Estat, fet que convida a dissenyar mesures per fomentar trajectòries més equilibrades o, com a mínim, comprendre si hi ha segregacions horitzontals basades en la discapacitat o la diversitat cultural que podrien fer emergir algun tipus de bretxa fins ara invisible. Finalment, la feminització creix en les tesis doctorals respecte als cursos dels darrers quatre anys, tot i mostrar una disminució en comparació amb la presència a grau i màster. Pel que fa a la concessió de beques predoctorals, és paritària per gènere i lloc de naixement, però en l'àmbit de la discapacitat el percentatge és de l'1,23 %, fet que indica l'existència de barreres i obstacles per a aquest col·lectiu.
Valoració	En procés



5.1.1. Composició de l'estudiantat segons el gènere i el nivell d'estudis

El curs 2023-2024, l'estudiantat de la UOC estava format per 80.245 persones: 46.098 dones i 34.147 homes. Tal com mostra el gràfic 74, les dones continuen representant la majoria, amb un 57,4 % del total, tot i que això suposa una disminució de cinc punts percentuals respecte al 2018. Aquest percentatge és molt similar al del conjunt d'universitats catalanes, en què les dones representen el 56 % de l'estudiantat.¹⁰



Gràfic 74. Composició de gènere de l'estudiantat (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

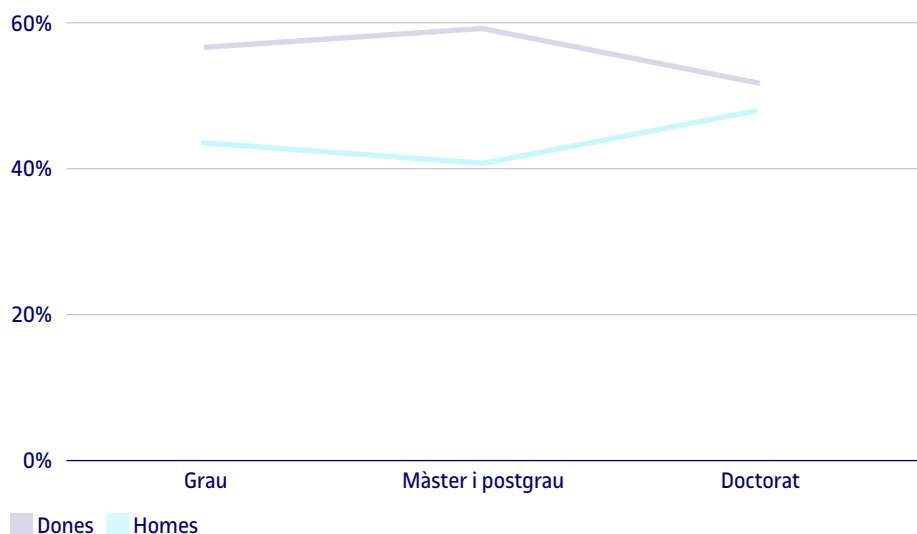
Com es mostra en la taula 44, la composició global per nivell d'estudis és la següent: el 67,5 % de l'estudiantat cursa un grau, el 32,5 % cursa un màster o postgrau, i el 0,5 % cursa un doctorat. La distribució per gènere dins dels diferents nivells d'estudi mostra més presència de dones en tots tres nivells. Així, amb dades del curs acadèmic 2023-2024, s'observa que tant en els estudis de grau com en els de màster les dones es mantenen en proporcions d'entre el 56,7 % i el 59,2 % respecte del total d'estudiants, mentre que aquest percentatge es redueix al 51,6 % quan s'arriba als estudis de doctorat, tot i ser un percentatge lleugerament superior al dels homes.

	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Grau	30.714	56,7 %	23.473	43,3 %	54.187	67,5 %
Màster	15.161	59,2 %	10.465	40,8 %	25.626	32,5 %
Doctorat	223	51,6 %	209	48,4 %	432	0,5 %
Total	46.098	57,4 %	34.147	42,6 %	80.245	100 %

Taula 44. Composició de gènere de l'estudiantat segons el nivell d'estudis (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

¹⁰ Institut d'Estadística de Catalunya. (s. d.). Ensenyament universitari. Alumnes matriculats. Per branques d'estudi i universitats (CCAE-2009). Catalunya. IDESCAT. <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15730>.

El gràfic 75 mostra com la diferència entre dones i homes als estudis de grau és força acusada i s'aguditza en els estudis de màster. Aquesta diferència pràcticament desapareix en els estudis de doctorat, en què s'assoleix la paritat de gènere.



Gràfic 75. Composició de gènere de l'estudiantat segons el nivell d'estudis (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

La taula 45 mostra dades que permeten comparar l'evolució de la composició de gènere entre l'estudiantat segons el nivell d'estudis entre el 2018, any en què es va fer la darrera diagnosi, i el 2024. Aquestes dades mostren que, tot i que les dones continuen essent majoria en la composició de l'estudiantat, durant els darrers sis anys s'ha produït una disminució de la diferència entre homes i dones en grau i màster. En el cas dels graus, el 2018 la diferència entre dones i homes era del 24 %, mentre que el 2024 passa a ser del 14 %. Respecte als màsters, la diferència entre dones i homes el 2018 era del 24 % (com en el cas dels graus), mentre que el 2024 és del 18 %. La reducció de la diferència és, doncs, més alta en el cas dels graus que en els màsters. Pel que fa al doctorat, entre els anys 2018 i 2024 la presència de dones augmenta tres punts percentuals: de 49 % a 51 %. Per tant, passa d'estar un punt per sota dels homes a estar-ne tres per sobre.

Tot i que aquest increment de la presència de dones en els estudis de doctorat és important, cal destacar que es manté la davallada de la transició de les dones entre el màster i el doctorat en les dues diagnosi. El 2018 s'observava una davallada de la presència de dones de tretze punts: passaven de representar el 62 % de l'estudiantat de màster al 49 % de l'estudiantat de doctorat. Aquesta diferència de presència de dones entre màster i doctorat és menys acusada l'any 2024, i se situa en set punts percentuals. D'aquesta manera, tot i que s'aprecia una millora, les dades mostren que, a mesura que s'avança en la carrera acadèmica, la proporció de dones va disminuint. Així mateix,

es palesen també els inicis de l'efecte tisora de gènere,¹¹ ja detectat el 2018.

L'efecte tisora de gènere és un fet comú al conjunt de les universitats catalanes i espanyoles,¹² ja que la carrera acadèmica és una opció professional que exigeix una gran prioritització de la vida professional davant de la personal. D'aquesta manera, les dificultats pròpies de la trajectòria acadèmica, com la inestabilitat laboral, la mobilitat i la competitivitat (com es veurà més endavant) afecten més les dones, pel fet de dedicar-se més a tasques de cures i per la maternitat. S'afegeixen també altres factors, com ara els biaixos de gènere i els estereotips sexistes, que perduren i afecten les oportunitats de les dones en l'àmbit acadèmic.¹³

	Dones				Homes			
	Diagnosi 2018		Diagnosi 2024		Diagnosi 2018		Diagnosi 2024	
Grau	21.291	62 %	30.714	57 %	13.288	38 %	23.473	43 %
Màster	7.474	62 %	15.161	59 %	4.635	38 %	10.465	41 %
Doctorat	114	49 %	223	52 %	121	51 %	209	48 %
Total	28.879	62 %	46.098	57 %	18.044	38 %	34.147	43 %

Taula 45. Comparació 2018-2024: composició de gènere de l'estudiantat segons el nivell d'estudis.
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

5.1.2. Evolució de la composició de l'estudiantat per gènere, discapacitat i país de naixement de l'estudiantat de la UOC durant els darrers quatre anys, per nivell d'estudis

Estudiantat de grau

La taula 46 i el gràfic 76 mostren l'evolució de l'estudiantat de grau al llarg dels darrers quatre cursos acadèmics. Es palesa, en aquest sentit, un creixement progressiu des del curs 2020-2021. Aquest increment s'ha produït de manera consistent en tots els col·lectius analitzats.

Si es fa una anàlisi per col·lectius, s'observa que, amb relació al gènere, les dones creixen lleugerament i passen a representar el 55,55 % de l'estudiantat el curs 2020-2021 al 56,68 % el curs 2023-2024.

¹¹ L'efecte tisora de gènere fa referència a la divergència progressiva entre homes i dones en l'àmbit acadèmic i professional, especialment en ciència i tecnologia: a mesura que s'avança en la carrera, la presència femenina disminueix, mentre que la masculina augmenta. El nom prové de la forma gràfica d'unes tisores obertes, que simbolitzen aquesta bretxa creixent.

¹² Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (2024, novembre). Pla de gènere AGAUR. https://agaur.gencat.cat/web/.content/Documents/AGAUR/PlaGenereAGAUR_nov2024.pdf.

¹³ Xarxa Vives d'Universitats. Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària: guia de recomanacions i bones pràctiques en les universitats de la Xarxa Vives, núm. 17.

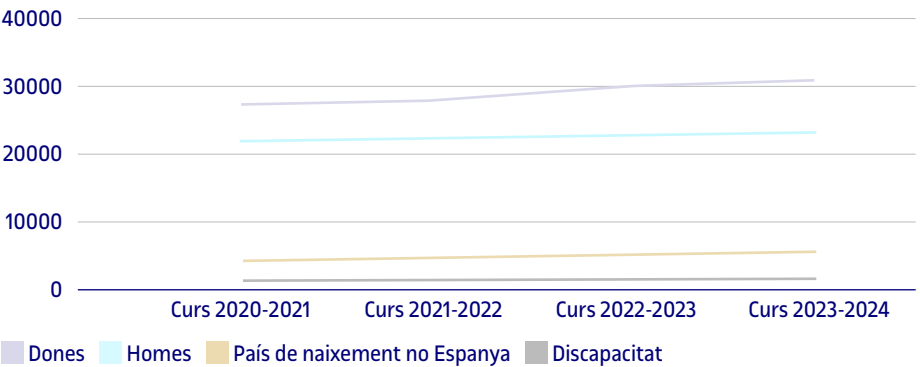


Pel que fa a l'estudiantat amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 33 %, el percentatge ha augmentat lleugerament al llarg dels cursos: ha passat del 3,29 % el 2020-2021 al 3,61 % el 2023-2024. Tot i ser una evolució positiva, aquest creixement és massa reduït per considerar-lo rellevant, fet que posa de manifest la necessitat urgent de continuar treballant en mesures que afavoreixin l'accés a la universitat de les persones amb discapacitat.

Finalment, l'estudiantat nascut fora de l'Estat ha augmentat del 9,42 % al 10,85 %, fet que representa un increment d'1,5 punts percentuals. Tot i que aquesta evolució és positiva i encoratjadora, no es pot considerar un augment rellevant des d'un punt de vista estadístic.

	Curs 2020-2021		Curs 2021-2022		Curs 2022-2023		Curs 2023-2024	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Dones	27.397	55,5 %	28.044	55,5 %	29.926	56,6 %	30.714	56,7 %
Homes	21.903	44,5 %	22.521	44,5 %	22.937	43,4 %	23.473	43,3 %
Amb discapacitat reconeguda	1.623	3,3 %	1.798	3,5 %	1.984	3,7 %	1.956	3,6 %
Nascudes fora de l'Estat	4.646	9,4 %	5.122	10,1 %	5.665	10,7 %	5.881	10,8 %
Total (estudiantat de grau)	49.300	100 %	50.565	100 %	52.863	100 %	54.187	100 %

Taula 46. Evolució dels darrers quatre cursos de la composició de l'estudiantat de grau per gènere, discapacitat reconeguda i país de naixement. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 76. Evolució de l'estudiantat de grau dels darrers quatre cursos. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat de màster i postgrau

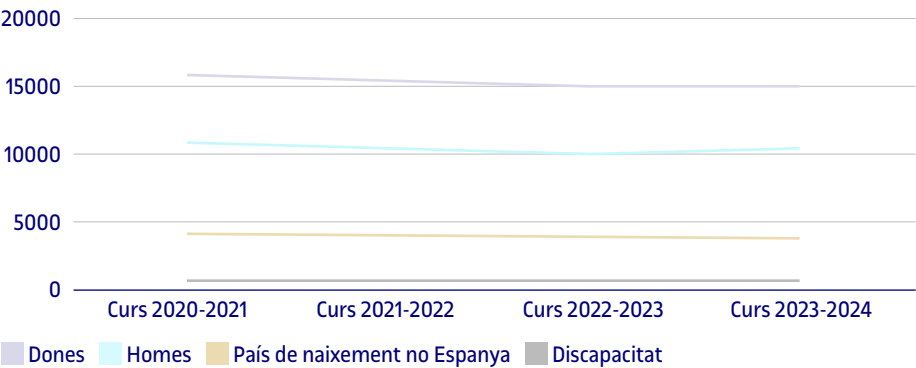
La taula 47 i el gràfic 77 mostren dades sobre l'estudiantat de màster i postgrau. En conjunt, s'observa un petit descens de 1.194 estudiants entre els cursos 2020-2021 i 2023-2024. Tanmateix, la composició de gènere de l'estudiantat de màsters i postgraus s'ha mantingut estable al llarg dels cursos, amb una proporció aproximada del 60 % de dones i del 40 % d'homes, amb canvis mínims.

Entre l'estudiantat nascut fora de l'Estat, s'observa una disminució progressiva des del curs 2020-2021, i la seva presència ha passat de 15,04 % a 14,62 %.

L'estudiantat amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 33 % ha anat augmentant lleugerament al llarg dels anys, per bé que s'ha mantingut entre el 2 % i el 3 %.

	Curs 2020-2021		Curs 2021-2022		Curs 2022-2023		Curs 2023-2024	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Dones	15.943	59,44 %	15.701	59,36 %	15.237	59,67 %	15.161	59,16 %
Homes	10.877	40,56 %	10.751	40,64 %	10.263	40,19 %	10.465	40,84 %
Amb discapacitat reconeguda	598	2,23 %	640	2,42 %	603	2,36 %	688	2,68 %
Nascudes fora de l'Estat	4.035	15,04 %	4.090	15,46 %	3.915	15,33 %	3.746	14,62 %
Total (estudiantat de màster i de postgrau)	26.820	100 %	26.452	100 %	25.536	100 %	25.626	100%

Taula 47. Evolució dels darrers quatre anys de la composició de l'estudiantat de màster i postgrau per gènere, discapacitat reconeguda i país de naixement. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



Gràfic 77. Evolució dels darrers quatre anys (estudiantat de màster i postgrau). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat de doctorat

La taula 48 i el gràfic 78 mostren les dades de l'estudiantat de doctorat, que ha augmentat anualment de manera progressiva durant els darrers quatre anys: ha passat de 355 a 432.

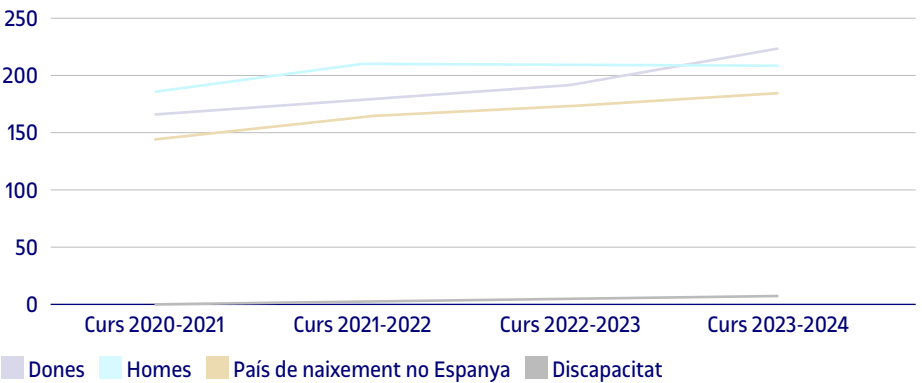
La composició de gènere de l'estudiantat de doctorat ha augmentat lleugerament al llarg dels anys: ha passat d'un 47,32 % de dones el curs 2020-2021 a un 51,62 % el curs 2023-2024.

Entre l'estudiantat nascut fora de l'Estat, s'observa també un augment progressiu, del 40,85 % al 43,29 % entre els cursos 2020-2021 i 2023-2024. En aquest nivell d'estudis s'observa una forta presència d'estudiantat nascut fora de l'Estat, fet que remarca una política activa de la UOC per captar talent internacional.

L'estudiantat de doctorat amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 33 % ha crescut del 0,56 % (curs 2020-2021) a l'1,85 % (curs 2023-2024).

	Curs 2020-2021		Curs 2021-2022		Curs 2022-2023		Curs 2023-2024	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Dones	168	47,32 %	180	46,15 %	193	48,01 %	223	51,62 %
Homes	187	52,68 %	210	53,85 %	209	51,99 %	209	48,38 %
Amb discapacitat reconeguda	2	0,56 %	4	1,03 %	8	1,99 %	8	1,85 %
Nascudes fora de l'Estat	145	40,85 %	164	42,05 %	173	43,03 %	187	43,29 %
Total (estudiantat de doctorat)	355	100 %	390	100 %	402	100 %	432	100 %

Taula 48. Evolució dels darrers quatre anys de la composició de l'estudiantat de doctorat per gènere, discapacitat reconeguda i país de naixement. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

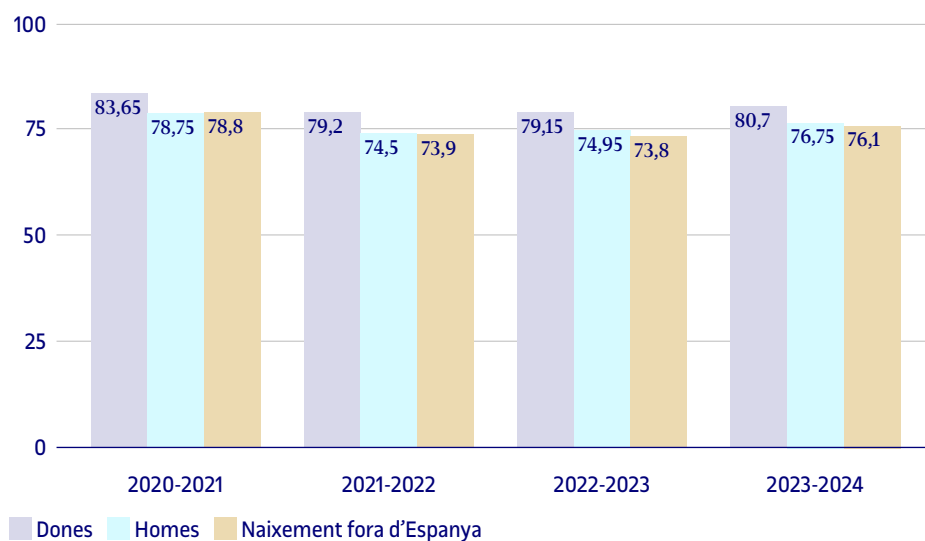


Gràfic 78. Evolució de l'estudiantat de doctorat els últims quatre anys. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat de grau

Les taxes de rendiment acadèmic de l'estudiantat de grau mostren una diferència consistent entre dones i homes al llarg dels quatre cursos analitzats. Les dones presenten sempre els valors més elevats, i se situen entre el 79,2 % i el 83,65 %. Els homes, en canvi, es mantenen en un interval més baix i estable: del 74,5 % al 78,75 %. Això indica que les dones sostenen un rendiment acadèmic entre 4 i 5 punts percentuals més alt que els homes. Es tracta d'una bretxa que es reproduïx de manera sostinguda en el temps i que suggereix diferències estructurals en el progrés i la consolidació de la trajectòria universitària segons el gènere.

Pel que fa a l'estudiantat nascut fora de l'Estat, les taxes se situen sempre per sota de les dones i són molt properes a les dels homes. El curs 2020-2021, registren un 78,8 %, gairebé igual al valor dels homes. Posteriorment, experimenten una lleu millora, fins al 79,9 % el 2021-2022, per bé que hi ha una caiguda notable durant el curs 2022-2023 (73,8 %). El curs 2023-2024 mostren una recuperació parcial fins al 76,1 %, encara inferior al primer any observat. En conjunt, es tracta d'un col·lectiu amb un rendiment lleugerament més baix i més inestable, fet que pot reflectir dificultats específiques vinculades a factors culturals, lingüístics o socioeconòmics.

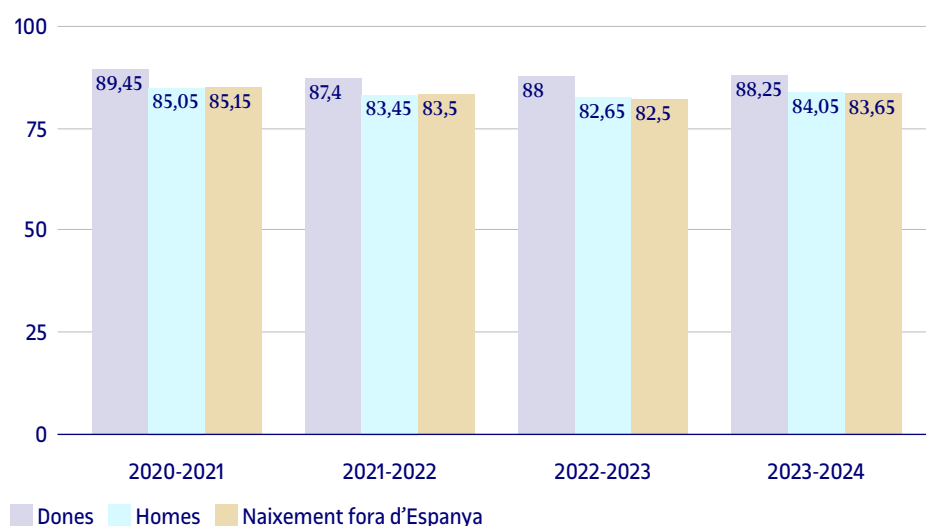


Gràfic 79. Evolució de la taxa de rendiment de l'estudiantat de grau els últims quatre anys. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat de màster i postgrau

En els estudis de màster i postgrau, les taxes de rendiment acadèmic del gràfic 80 mostren una diferència constant a favor de les dones, que mantenen resultats clarament superiors al llarg de tots els cursos. Les dones se situen en valors molt elevats (entre el 87,4 % i el 89,45 %), mentre que els homes presenten xifres més baixes, que oscil·len entre el 82,65 % i el 85,05 %. La bretxa entre dones i homes es manté en uns 4-5 punts percentuals de manera sostinguda, fet que confirma el patró de més rendiment femení en aquests nivells formatius avançats.

Pel que fa a l'estudiantat nascut fora de l'Estat, les taxes mostren una estabilitat notable i resultats que se situen per sota de les dones, però en la franja mitjana o lleugerament per sobre dels homes. El curs 2020-2021, la taxa era del 85,15 %, pràcticament igual a la dels homes; el 2021-2022 es manté en 83,5 %, i el 2022-2023 baixa lleugerament fins al 82,5 %. El 2023-2024 recupera fins al 83,65 %, i es manté així dins d'un interval molt estable al llarg de tot el període. En conjunt, aquest col·lectiu presenta un rendiment sòlid i pròxim al dels homes, tot i que amb una distància clara respecte als resultats més alts de les dones.

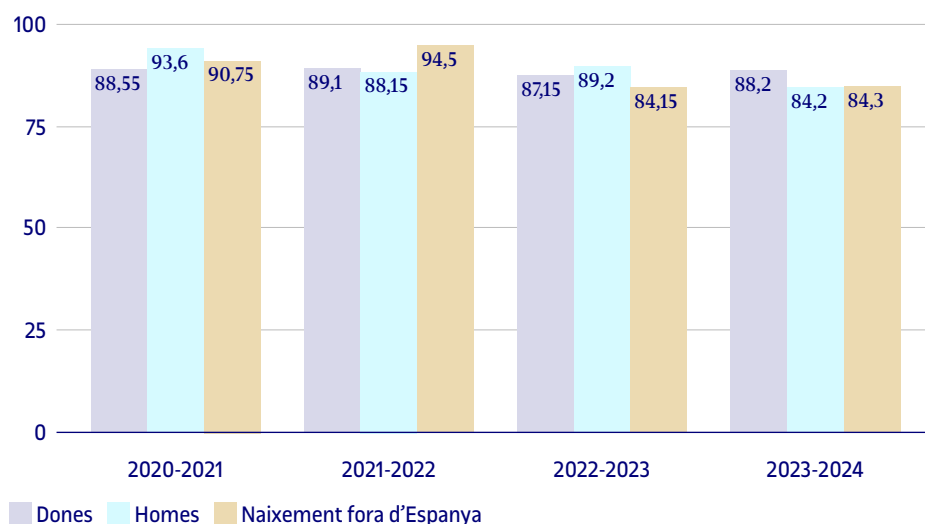


Gràfic 80. Evolució de la taxa de rendiment de l'estudiantat de màster i postgrau els últims quatre anys. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat de doctorat

En els estudis de doctorat, les taxes de rendiment representades en el gràfic 81 presenten un patró més irregular que en el cas dels graus i màsters. Les dones mostren resultats relativament estables, amb xifres entre el 87,15 % i el 89,1 %, tot i que el curs 2022-2023 és el punt més baix. Els homes, en canvi, registren valors més elevats els dos primers cursos —arriben al 93,6 % el 2020-2021 i es mantenen en un 88,15 % el 2021-2022—, però després baixen fins al 84,2 % el curs 2023-2024 i se situen per sota de les dones. Això reflecteix que, tot i partir d'un avantatge inicial, el rendiment dels homes tendeix a reduir-se i convergeix cap a valors similars o inferiors als de les dones.

Pel que fa a l'estudiantat nascut fora de l'Estat, el comportament és especialment variable. Els cursos 2020-2021 i 2021-2022, mostren taxes molt altes (90,75 % i 94,5 %, respectivament), que superen tant homes com dones. No obstant això, el 2022-2023 cauen fins al 84,15 % i el 2023-2024 es mantenen en un 84,3 %, de manera que se situen en la franja més baixa del període i per sota dels altres grups.



Gràfic 81. Evolució de la taxa de rendiment de l'estudiantat de doctorat els últims quatre anys. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Actualment, no es disposa de dades de l'indicador de taxa de rendiment que permetin analitzar si hi ha diferències de rendiment entre estudiantat amb discapacitat reconeguda i sense discapacitat. Aquesta informació és fonamental per detectar possibles barreres que puguin afectar l'èxit acadèmic del col·lectiu amb discapacitat.

5.1.4. Distribució de l'estudiantat de grau per àrea de coneixement, gènere, discapacitat i país de naixement

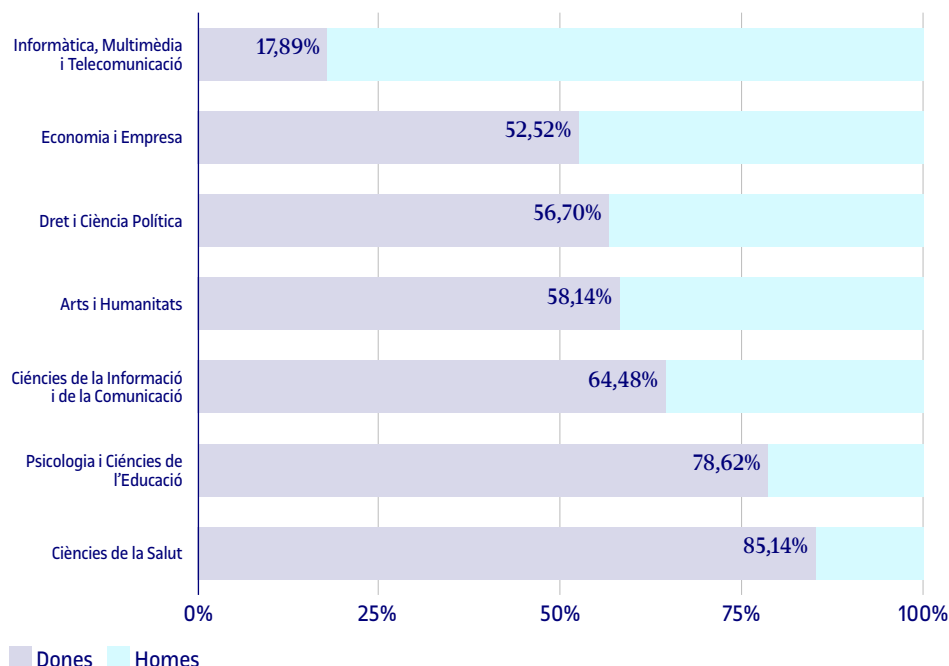
A la UOC hi ha set àrees de coneixement: els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, els Estudis d'Economia i Empresa, els Estudis de Dret i Ciència Política, els Estudis d'Arts i Humanitats, els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació, els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, i els Estudis de Ciències de la Salut.

Aquest apartat examina la distribució de l'estudiantat de grau a la UOC des de tres eixos de diversitat: el gènere, la discapacitat i el país de naixement. L'objectiu és identificar possibles patrons de segregació horitzontal i desigualtats en l'accés a determinades àrees de coneixement, que poden reflectir la persistència de rols de gènere, barreres estructurals per a l'estudiantat amb discapacitat o condicionants socioculturals associats a la diversitat cultural. Aquesta anàlisi és clau per orientar accions institucionals que promoguin l'equitat i la inclusió en l'àmbit acadèmic.

Gènere

Tal com es pot veure en el gràfic 82, la composició de gènere de l'estudiantat per àrea d'estudis posa de manifest una clara segregació horitzontal. Aquesta segregació es fa especialment evident en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, altament masculinitzats, i en els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació, de Psicologia i Ciències de l'Educació, i de Ciències de la Salut, clarament feminitzats. Entre totes les àrees, els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació destaquen com l'àrea amb més presència masculina (82,11 % d'homes en el total dels programes), mentre que els Estudis de Ciències de la Salut se situen com els més feminitzats (85,14 % de dones), seguits dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació (78,62 % de dones). En els Estudis d'Economia i Empresa, de Dret i Ciència Política i d'Arts i Humanitats, es detecta més equilibri, tot i que les dones tenen més representació en els tres casos.

L'anàlisi de la composició de l'estudiantat de grau per àrea de coneixement permet identificar dinàmiques de segregació horitzontal especialment rellevants des d'una perspectiva de gènere. Tot i l'accés formalment igualitari als estudis universitaris, les dades mostren que les opcions acadèmiques continuen fortament marcades per la socialització de gènere, amb una presència predominant d'homes en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, i una presència més elevada de dones en els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació, de Psicologia i Ciències de l'Educació i de Ciències de la Salut. Aquest patró reproduceix estereotips de gènere sobre les capacitats i els interessos associats a cada sexe, i té implicacions tant en la configuració dels itineraris formatius com en la inserció laboral posterior.

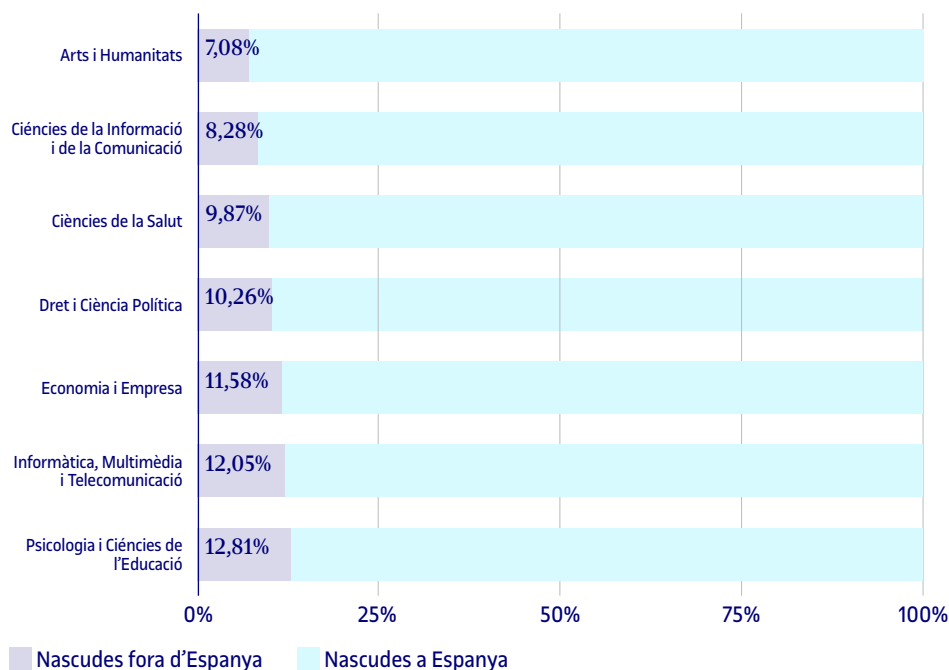


Gràfic 82. Composició de gènere de l'estudiantat de grau segons l'àmbit d'estudis (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat nascut fora de l'Estat

Com es pot observar en el gràfic 83, pel que fa a l'estudiantat nascut fora de l'Estat, la proporció és molt similar en totes les àrees de coneixement, i oscil·la entre el 12,8 % en els Estudis d'Economia i Empresa (en què tenen més presència), el 7,08 % en els Estudis d'Arts i Humanitats i el 8,28 % en els Estudis de Ciències de la Salut, que són els estudis en què es detecta una presència més baixa d'aquest col·lectiu.

La representació més baixa d'aquest grup pot estar vinculada a factors com la rellevància local dels continguts, els requisits lingüístics o la percepció de transferibilitat professional dels estudis fora del context espanyol. D'aquesta manera, es fa evident la necessitat de continuar aprofundint en les causes d'aquestes dades, específicament en la relació entre estructura curricular, identitats socials i condicions d'equitat en l'accés i la permanència als estudis superiors.



Gràfic 83. Composició de l'estudiantat de grau nascut fora de l'Estat per àmbit d'estudis (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

En relació amb la discapacitat reconeguda de l'estudiantat de grau, actualment no es disposa de dades que permetin analitzar si hi ha diferències quant a la tipologia d'estudis cursats. La disponibilitat d'aquestes dades seria clau per entendre l'elecció d'estudis i poder implementar mesures correctores per augmentar la representativitat d'estudiants amb discapacitat en tots els estudis. La concentració d'aquest col·lectiu en uns estudis o altres impacta en la seva inserció, fet que té efectes en la composició futura dels mercats de treball i la seva diversitat.

5.1.5. Distribució de l'estudiantat per grau, gènere, discapacitat i país de naixement

Aquest indicador permet analitzar la composició de l'estudiantat i observar com es distribueix en els diferents graus en funció del gènere, la discapacitat reconeguda i el país de naixement. Tenint en compte els patrons de segregació horitzontal que s'han detectat en les àrees de coneixement, les dades posen de manifest que també es reproduïx als graus. Aquesta anàlisi detallada permet detectar patrons de segregació horitzontal molt més quirúrgics dins l'oferta formativa, així com possibles concentracions o absències significatives de determinats col·lectius en titulacions específiques.

Gènere

Tal com s'observa en el gràfic 84, la composició dels graus per gènere presenta un clar patró de segregació horitzontal de gènere en la majoria d'estudis.

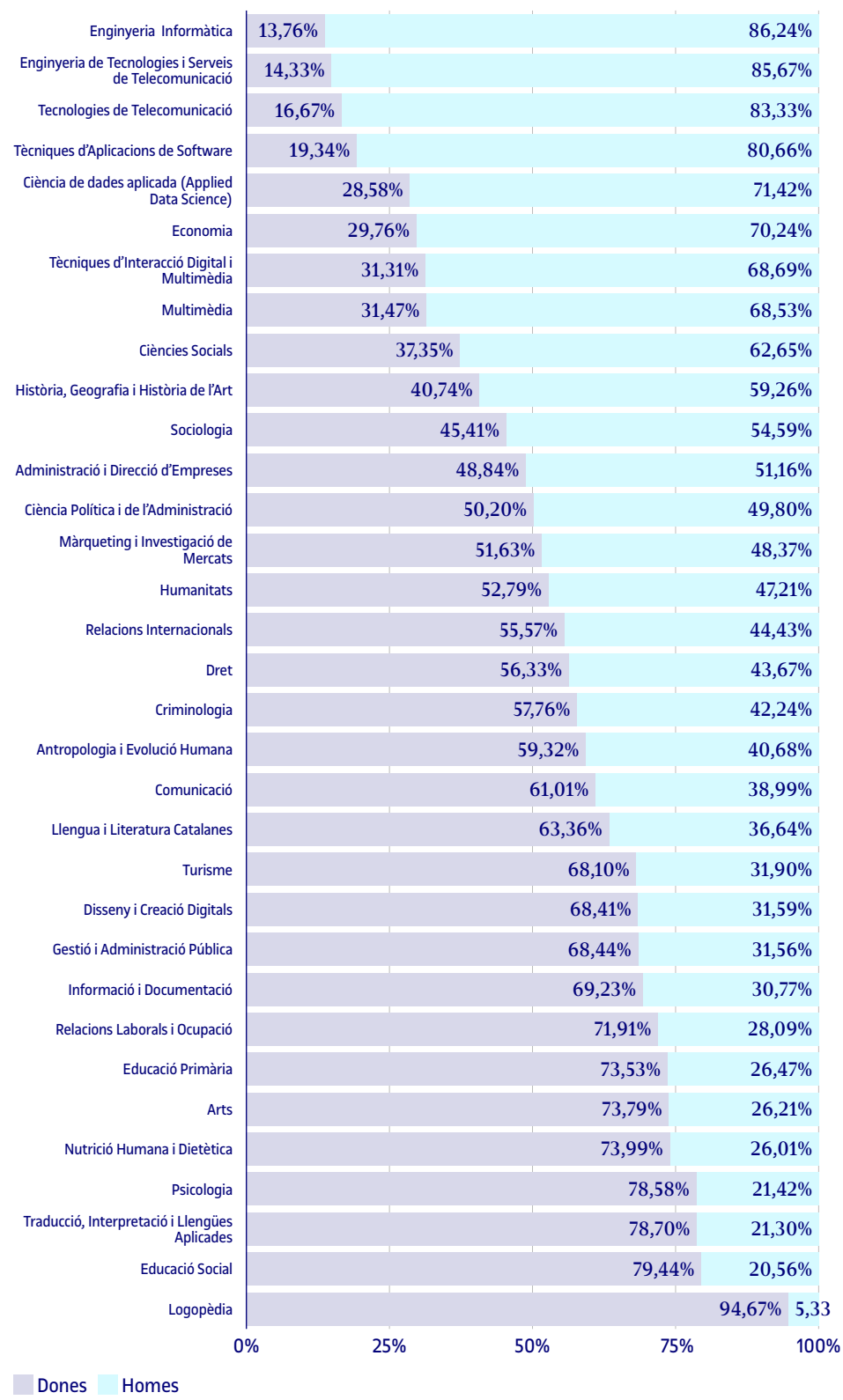
Mentre que els graus de Ciència Política i de l'Administració, d'Administració i Direcció d'Empreses i de Màrqueting són els més paritaris, amb pràcticament un 50 % d'homes i un 50 % de dones, hi ha altres graus amb una forta marca de gènere. Així, els graus de Logopèdia, d'Educació Social, de Traducció, Interpretació i Llengües Aplicades, de Psicologia i de Nutrició i Dietètica estan formats per més d'un 75 % de dones i, per tant, estan profundament feminitzats. A l'altre extrem, graus com Enginyeria Informàtica, Enginyeria de Tecnologies i Serveis de Telecomunicació, Tecnologies de la Telecomunicació i Tècniques d'Aplicacions de Software tenen un estudiantat format per més d'un 75 % d'homes, i, per tant, estan profundament masculinitzats.

La presència desigual de dones i homes en determinats graus posa de manifest l'existència de segregació horitzontal en la tria d'estudis universitaris, un fenomen àmpliament documentat per la bibliografia en sociologia de l'educació i els estudis de gènere.¹⁴ Aquesta segregació respon, en gran part, a la persistència dels rols de gènere i de les expectatives socials diferenciades segons el sexe i el gènere, que continuen influint en la construcció de les identitats professionals i acadèmiques des de les primeres etapes del desenvolupament educatiu.

Així, com palesen les dades anteriors, els graus amb una presència masculina més elevada solen estar vinculats a l'àmbit de la informàtica, les enginyeries i les tecnologies, mentre que els estudis amb més concentració de dones es relacionen amb els àmbits de l'educació, la salut i la cura. La segregació horitzontal de gènere en l'oferta i demanda formativa no pot ser llegida només com una qüestió de preferències individuals, sinó com el resultat d'un entramat cultural, educatiu i institucional que assigna valors i capacitats diferencials a dones i homes, i que condiciona les seves opcions professionals des de la socialització primària fins a l'elecció dels estudis superiors. Aquest patró, alhora, té conseqüències significatives en termes d'inserció laboral, reconeixement social i bretxes salarials.

¹⁴ Xarxa Vives d'Universitats. (2025). Via Universitària 2025. Informe general. <https://cdn.vives.org/var/www/html/vives.org/wp-content/blogs.dir/11/files/2025/04/29115800/Via-Universitaria-2025.-Informe-general.pdf>.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva



Gràfic 84. Composició de gènere de l'estudiantat de grau per titulacions (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Estudiantat nascut fora de l'Estat

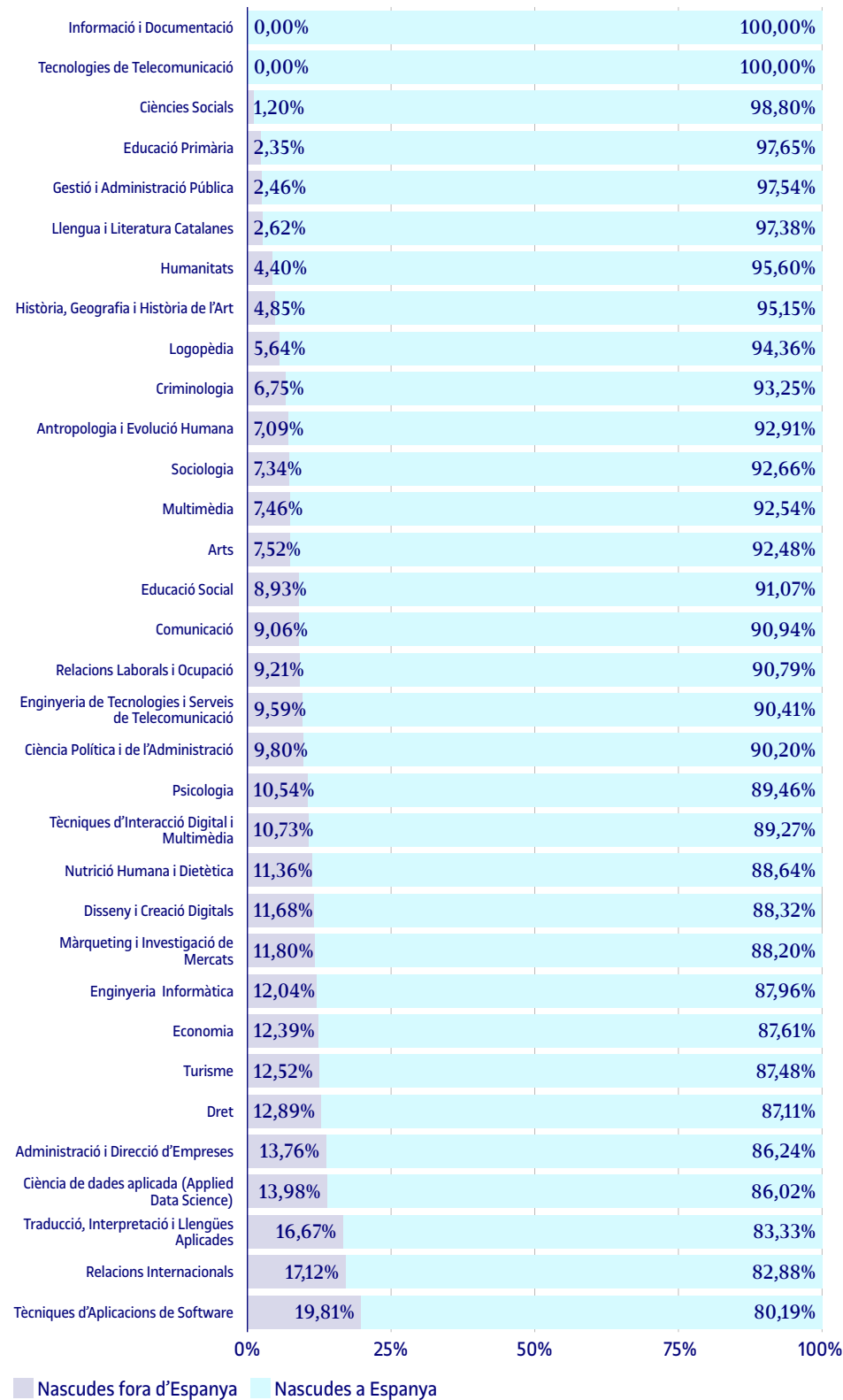
Com es mostra en el gràfic 85, l'estudiantat nascut fora de l'Estat es troba, majoritàriament, en els graus de Tècniques d'Aplicacions de Software, de Traducció, Interpretació i Llengües Aplicades, i de Relacions Internacionals. En canvi, és molt poc present en els graus de Ciències Socials, d'Educació Primària i de Llengua i Literatura Catalanes. I és inexistent en els graus d'Informació i Documentació i de Tecnologies de la Informació i de Xarxes.

La distribució de l'estudiantat nascut fora de l'Estat en els graus de la UOC mostra una presència desigual segons l'àrea de coneixement, fet que apunta a una possible segregació basada en la diversitat cultural. Aquests estudiants es concentren, proporcionalment, en els graus de Tècniques d'Aplicacions de Software, de Traducció, Interpretació i Llengües Aplicades, i de Relacions Internacionals, tots amb un marcat caràcter internacionalitzat o vinculats a competències globals.

En canvi, la presència d'aquest col·lectiu és molt limitada en titulacions com Ciències Socials, Educació Primària i Llengua i Literatura Catalanes, i inexistent en els graus d'Informació i Documentació i de Tecnologies de la Informació i de Xarxes. Aquest patró pot reflectir tant preferències vinculades a les trajectòries migratòries, als interessos professionals o a l'accessibilitat lingüística, com a possibles barreres simbòliques o institucionals que desincentiven l'accés a determinades àrees del coneixement.

La baixa presència en estudis fortament arrelats a contextos culturals específics, com ara l'educació o la llengua catalana, pot suggerir una falta d'internacionalització efectiva d'aquests programes, o una percepció de poca o nul·la oportunitat de desenvolupament professional en aquests àmbits per a persones amb trajectòries migratòries diverses.

Eix
de docència
igualitària,
diversa i
inclusiva



Gràfic 85. Composició de l'estudiantat de grau nascut fora de l'Estat per titulacions (curs 2023-2024).
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



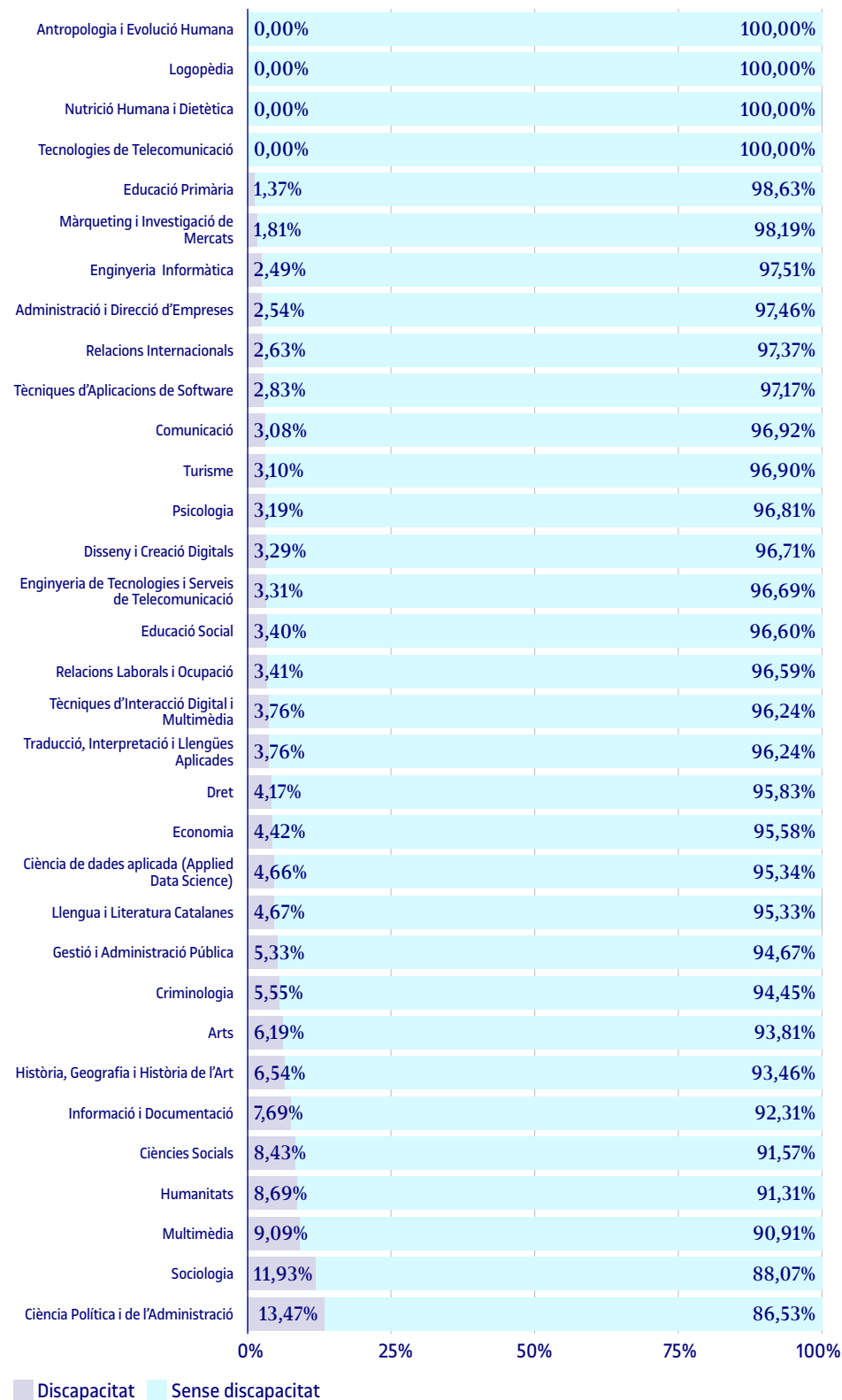
Discapacitat

L'estudiantat amb discapacitat reconeguda té més presència en el grau de Ciència Política i de l'Administració i en el grau de Sociologia, com es pot observar en el gràfic 86. En canvi, la presència és molt baixa en els graus d'Educació Primària i de Màrqueting, i inexistent en els graus d'Antropologia i Evolució Humana, de Logopèdia, de Nutrició Humana i Dietètica i de Tecnologies de la Informació i de Xarxes. Cal destacar que tots aquests estudis amb infrarepresentació —excepte el grau de Tecnologies de la Informació i de Xarxes— són interuniversitaris i requereixen un cert grau de presencialitat, factor que podria contribuir a la manca d'estudiants amb discapacitat.

La distribució d'estudiants amb discapacitat reconeguda en els estudis de grau revela un patró de concentració desigual entre titulacions, fet que pot ser interpretat com una manifestació de segregació horitzontal també en clau de discapacitat en la qual caldria aprofundir.

Aquesta absència o baixa representació de persones amb discapacitat en determinats graus pot estar relacionada amb diversos factors estructurals i simbòlics: des de barreres d'accessibilitat comunicatives o curriculars fins a expectatives socials i institucionals sobre les capacitats associades a determinades professions. Així mateix, algunes titulacions poden ser percebudes com a menys accessibles o menys compatibles amb determinades condicions de discapacitat, tant per l'estudiantat com per l'entorn orientador (professorat, famílies o serveis d'informació acadèmica), fet que perpetuaria un sistema d'elecció condicionat.

Eix
de docència
igualitària,
diversa i
inclusiva



Gràfic 86. Composició de discapacitat entre l'estudiantat de grau per titulacions (curs 2023-2024).
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.



5.1.6. Distribució de l'estudiantat de màster i postgrau per àrea de coneixement, gènere, discapacitat i país de naixement

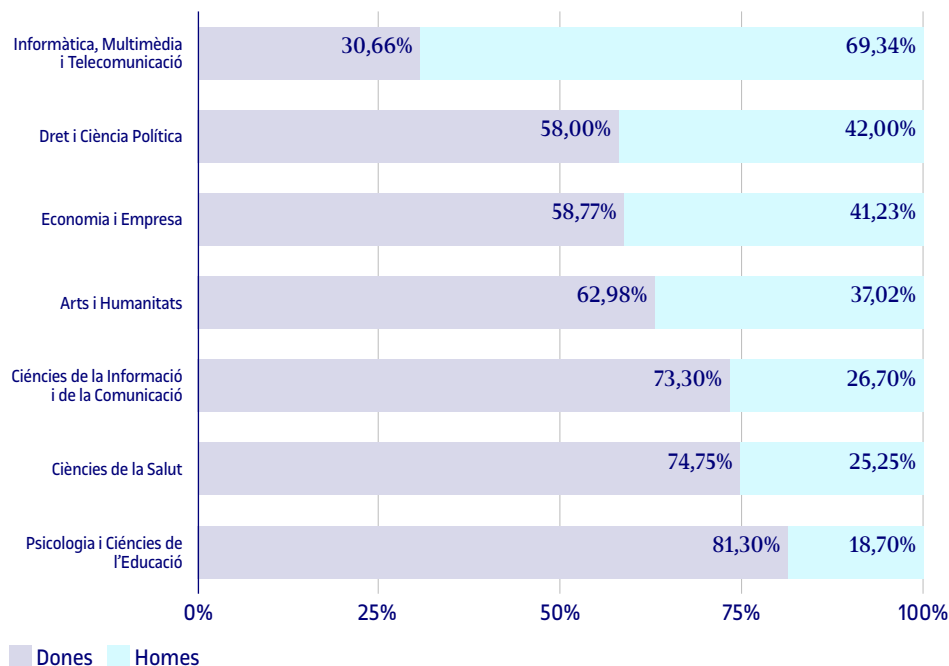
Aquest indicador analitza com es distribueix l'estudiantat de màster i postgrau segons el gènere, la discapacitat i el país de naixement, tenint en compte les diferents àrees de coneixement. L'objectiu és identificar desigualtats d'accés o de participació en la formació de segon cicle, que sovint suposa un pas clau en la projecció acadèmica i professional. L'anàlisi permet detectar si determinats col·lectius estan infrarepresentats en àrees específiques del coneixement, i ofereix informació rellevant per orientar polítiques institucionals que garanteixin una formació contínua equitativa i accessible per a tothom.

Gènere

Com s'observa en el gràfic 87, de manera similar als graus, en la composició de gènere de l'estudiantat de màster i estudis de postgrau per àrea de coneixement es detecta una segregació horitzontal en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació (masculinitzats), els Estudis Ciències de la Informació i de la Comunicació (feminitzats), els Estudis de Ciències de la Salut (feminitzats), i els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació (feminitzats). Els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació són els únics que estan masculinitzats, i presenten un percentatge molt elevat d'homes (69,34 %). Els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, en canvi, són els més feminitzats (81,30 % de dones).

Els Estudis de Dret i Ciència Política i els Estudis d'Economia i Empresa són els que presenten més paritat (58 % de dones i 42 % d'homes), tot i que les dones continuen essent majoria, igual que en el cas dels graus.

L'anàlisi de la composició de l'estudiantat de màster i postgrau segons les set àrees de coneixement permet identificar dinàmiques de segregació horitzontal especialment rellevants des d'una perspectiva de gènere. Tot i l'accés formalment igualitari als estudis universitaris, les dades mostren que les opcions acadèmiques continuen fortament marcades per la socialització de gènere, amb una presència predominant d'homes en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, i una presència més elevada de dones en els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació, de Psicologia i Ciències de l'Educació, i de Ciències de la Salut. Aquest patró reproduïx estereotips de gènere sobre les capacitats i els interessos associats a cada sexe, i té implicacions tant en la configuració dels itineraris formatius com en la inserció laboral posterior.

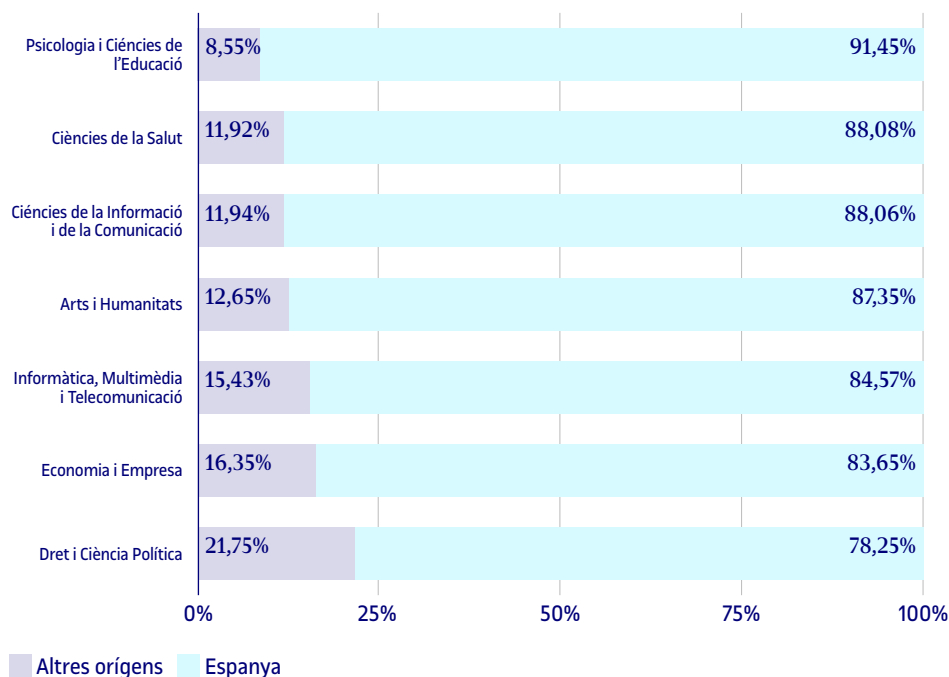


Gràfic 87. Composició de gènere de l'estudiantat de màster i postgrau per àrea de coneixement (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Pel que fa al país de naixement de l'estudiantat, el gràfic 88 mostra que la proporció de persones nascudes fora de l'Estat oscil·la entre el 8,5 % i el 21,75 %, en funció de l'àrea de coneixement. Els estudis amb més presència d'aquest col·lectiu són els Estudis de Dret i Ciència Política, amb un 21,75 % d'estudiants nascuts fora de l'Estat.

Per contra, els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació són els que presenten una proporció més baixa d'estudiants nascuts fora de l'Estat, amb un 8,55 %. Aquesta baixa representació pot estar vinculada a factors com la rellevància local dels continguts, els requisits lingüístics o la percepció de poca transferibilitat professional dels estudis fora del context espanyol. Les dades apunten a la necessitat de continuar aprofundint en la relació entre l'estructura curricular, les identitats socials i les condicions d'equitat en l'accés i la permanència als estudis superiors.



Gràfic 88. Composició de l'estudiantat de màster i postgrau nascut fora de l'Estat segons l'àrea de coneixement (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Discapacitat

Actualment, no es disposa de les dades adequades per analitzar si hi ha persones amb discapacitat reconeguda que cursin màsters. Com s'ha exposat anteriorment, aquesta informació permetria implementar mesures correctores per aconseguir més diversitat en el mercat laboral.

5.1.7. Distribució de l'estudiantat de doctorat que ha dipositat la tesi doctoral per àrea de coneixement, gènere, discapacitat i país de naixement

L'Escola de Doctorat actua com a òrgan coordinador i organitzador dels estudis de doctorat de la UOC, i estableix un marc comú de referència per als diferents programes oficials en línia que ofereix la Universitat. Aquesta escola forma part del Hub Interdisciplinari de Recerca i Innovació, en què interactuen més de 500 investigadors i investigadores i 58 grups de recerca, i que integra la recerca dels estudis en un entorn col·laboratiu i multidisciplinari.

El desembre del 2024, la UOC oferia nou programes de doctorat: doctorat de Societat, Tecnologia i Cultura; doctorat d'Educació i TIC (*E-learning*); doctorat d'Humanitats i Comunicació; doctorat de Dret, Política i Economia; doctorat de Salut i Psicologia; doctorat de la Societat de la Informació i el Coneixement; doctorat de Tecnologies de la Informació i de Xarxes, i doctorat de Turisme.

Aquest indicador analitza la distribució de l'estudiantat de doctorat que ha dipositat la tesi doctoral a la UOC, en funció de l'àrea de coneixement i tenint en compte dues dimensions clau de la diversitat: el gènere i el país de naixement. No s'analitzen les dades en clau de discapacitat, atès que no s'han pogut obtenir. L'objectiu és observar si hi ha desigualtats en la culminació del procés doctoral entre col·lectius, així com identificar àrees de coneixement amb més o menys representació femenina o internacional. Aquesta informació resulta fonamental per comprendre com operen els mecanismes d'inclusió o d'exclusió en les etapes més avançades del sistema educatiu superior i per orientar polítiques institucionals de suport a la diversitat i l'equitat en la recerca.

Gènere

El curs 2023-2024, un total de 27 persones van dipositar la tesi doctoral a la UOC, de les quals 16 eren dones (59,26 %) i 11 eren homes (40,74 %). Aquesta distribució representa un increment de quinze punts percentuals en la presència femenina respecte a la diagnosi del 2018, i consolida una tendència positiva cap a l'equilibri de gènere en l'etapa final dels estudis de doctorat. Aquest augment pot ser interpretat com un índex dels avenços en les polítiques de suport i permanència per a les dones investigadores, però també com a resultat d'un procés de llarga durada en què la feminització progressiva de determinades àrees del coneixement comença a tenir efecte en els nivells més avançats del sistema acadèmic, tal com s'observa en els nivells de grau i màster.

País de naixement

L'anàlisi de les tesis doctorals llegides el 2024 a la UOC indica que, d'un total de 27 tesis defensades, 14 van ser presentades per persones nascudes fora de l'Estat (51,85 %). Aquesta dada reflecteix un elevat grau d'internacionalització dels estudis de doctorat de la UOC, fet que pot implicar una diversitat cultural que cal tenir en compte des de la institució.

Discapacitat

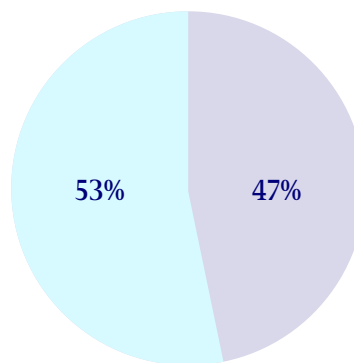
No es disposa de dades relatives al curs 2023-2024 que permetin analitzar el percentatge d'estudiantat amb una discapacitat reconeguda que ha dipositat la tesi, així com l'àrea de coneixement en què s'inscriuen aquestes persones. Com s'ha indicat abans, el fet de tenir accés a aquestes dades és imprescindible si es volen detectar les barreres que dificulten l'accés a certes àrees de coneixement en igualtat de condicions en l'inici de la carrera acadèmica de les persones amb discapacitat.

5.1.8. Distribució de l'estudiantat de doctorat amb beques predoctorals per gènere, discapacitat i país de naixement

Aquest indicador examina la distribució de les beques predoctorals concedides a l'estudiantat de doctorat de la UOC, tenint en compte tres eixos de diversitat: gènere, discapacitat i país de naixement. Les beques predoctorals són ajuts institucionals que permeten als doctorands dur a terme la seva recerca en condicions de dedicació intensiva, i que faciliten la redacció de la tesi doctoral en un entorn acadèmic de qualitat. El fet d'analitzar com es distribueixen aquests recursos és clau per detectar possibles desigualtats en l'accés a les oportunitats de formació avançada i per garantir que les polítiques de suport a la recerca doctoral contribueixen efectivament a la igualtat d'oportunitats. Aquest indicador permet, doncs, avaluar fins a quin punt les beques actuen com a eina d'inclusió i reconeixement del talent entre el personal investigador (PDI i PI).

Gènere

Pel que fa a la distribució de les beques predoctorals concedides a estudiants de doctorat a la UOC, les dades disponibles, que es mostren en el gràfic 89, confirmen la tendència ja observada en la diagnosi del 2018: es tracta d'un recurs que es distribueix de manera paritària en termes de gènere, sense una bretxa significativa entre dones i homes. Aquesta equitat en l'adjudicació de beques es pot interpretar com un indicador positiu de l'aplicació de criteris objectius i no discriminatoris en els processos de selecció i assignació de recursos per a la recerca predoctoral.

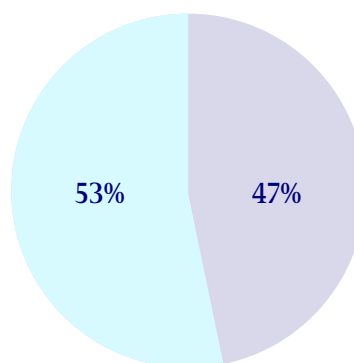


■ Dones ■ Homes

Gràfic 89. Composició de l'estudiantat amb beca predoctoral per gènere (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Pel que fa a la distribució per país de naixement, aquest factor també manté una distribució paritària, tal com es mostra en el gràfic 90. Aquesta dada suggereix que les polítiques de suport a la recerca doctoral no presenten biaixos evidents de nacionalitat, i que l'obertura internacional dels programes de doctorat es veu reflectida també en l'accés a recursos institucionals.



■ Nascudes fora d'Espanya ■ Nascudes a Espanya

Gràfic 90. Composició de l'estudiantat amb beca predoctoral nascut fora de l'Estat (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Discapacitat

Del total de 81 beques predoctorals, només una va ser concedida a una persona amb discapacitat reconeguda, xifra que representa un 1,23 % del total. Això pot indicar l'existència de barreres o obstacles per a aquest col·lectiu. L'eliminació d'aquestes barreres permetria augmentar la diversitat en l'àmbit acadèmic, fet que beneficiaria la generació de coneixement. El doctorat suposa l'inici de la carrera acadèmica. Per tant, també s'haurien d'impulsar mesures d'acompanyament per a l'èxit en l'elaboració dels estudis doctorals i a l'hora de dipositar la tesi.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	5. Docència igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	5.2. Igualtat, diversitat i inclusió en la composició del personal docent i investigador, el personal investigador i el personal docent col·laborador en matèria de gènere i LGBTIQ+ i diversitat cultural, en funció del nivell, els estudis i les titulacions
Subindicadors	5.2.1. Distribució del personal docent i investigador per estudis, gènere, discapacitat i país de naixement 5.2.2. Distribució del personal investigador per estudis, gènere, discapacitat i país de naixement 5.2.3. Distribució del personal docent col·laborador per estudis, gènere, discapacitat i país de naixement
Font	Dades internes facilitades per la UOC
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	Malgrat una composició global pròxima a la paritat, la distribució del personal docent i investigador de la UOC presenta una tendència de segregació horitzontal, en funció dels estudis: els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació es mantenen masculinitzats, mentre que els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, els Estudis de Ciències de la Salut i els Estudis d'Arts i Humanitats tenen una presència majoritària de dones. Pel que fa a la dimensió del país de naixement, els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació i els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació registren els percentatges més alts de personal docent nascut fora de l'Estat, mentre que els Estudis d'Arts i Humanitats, els Estudis de Ciències de la Salut i els Estudis d'Economia i Empresa presenten un percentatge molt reduït de persones nascudes fora de l'Estat. Entre el personal investigador, tot i que es manté una tendència de segregació horitzontal de gènere (excepte en els Estudis d'Economia i Empresa, que són totalment paritaris), els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació estan totalment feminitzats. La distribució del personal investigador per país de naixement manté la mateixa distribució que entre el PDI. Entre el personal docent col·laborador (PDC), també es manté la tendència de segregació horitzontal de gènere que s'ha detectat en els dos altres col·lectius: els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació es mantenen masculinitzats, mentre que els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, els Estudis de Ciències de la Salut i els Estudis d'Arts i Humanitats concentren majoritàriament dones. En relació amb el país de naixement, hi ha una elevada presència de personal docent col·laborador nascut fora de l'Estat en els Estudis d'Arts i Humanitats (19,52 %), en contrast amb una presència molt reduïda en els Estudis d'Economia i Empresa (4,15 %). Pel que fa a les dades sobre la discapacitat reconeguda, s'han posat de manifest els reptes a l'hora de recollir aquesta informació, fet que limita la capacitat d'identificar desigualtats de representació i possibles dinàmiques de segregació dins l'estructura acadèmica.
Valoració	Millorable



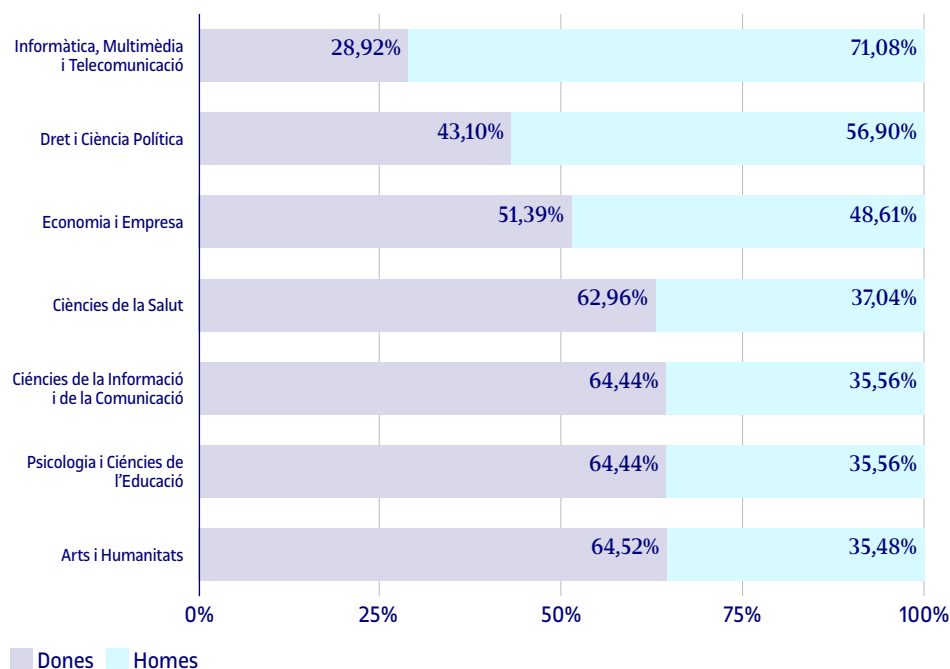
5.2.1. Distribució del personal docent i investigador per estudis, gènere, discapacitat i país de naixement

El personal docent i investigador (PDI), que forma part del professorat propi de la UOC, és un perfil acadèmic que té plena dedicació a l'activitat docent i investigadora. Les funcions assumides pel PDI són la docència, l'activitat investigadora i de transferència de coneixement, i les activitats institucionals i de direcció acadèmica.

Gènere

L'anàlisi de la composició del personal docent i investigador (gràfic 91) posa de manifest una composició paritària de gènere en pràcticament tots els àmbits de coneixement. Només els Estudis d'Informàtica Multimèdia i Telecomunicació es poden considerar masculinitzats (71,08 % d'homes). Els estudis amb més percentatge de dones, que se situen just a la frontera de la paritat, són els Estudis d'Arts i Humanitats (64,52 % de dones), els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació (64,44 % de dones) i els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació (64,44 % de dones).

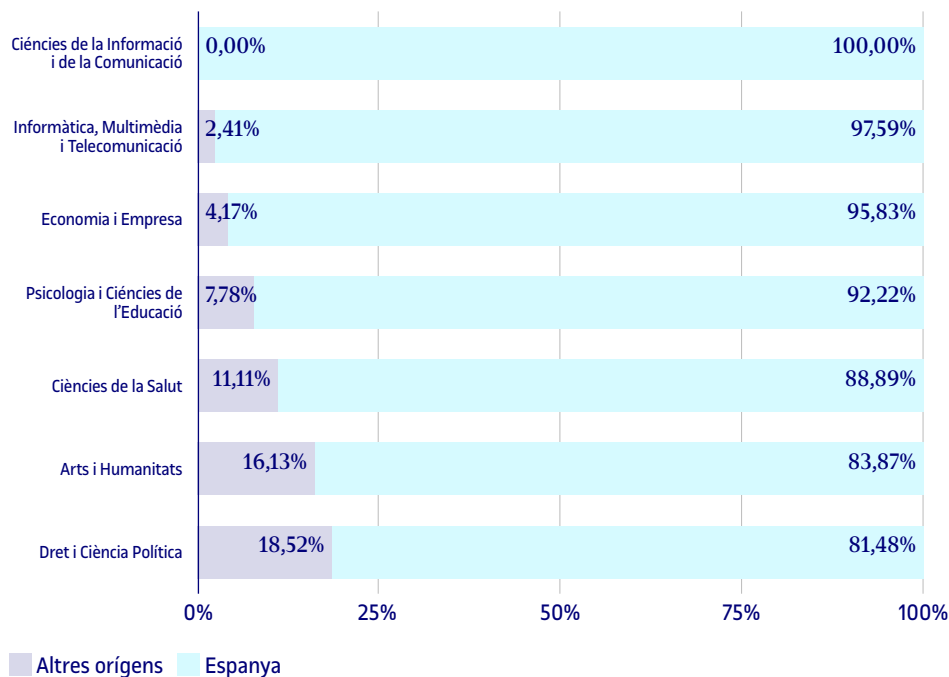
Si bé la composició és pràcticament paritària, els percentatges actuals dels equips de personal docent i investigador de cada àmbit d'estudis reflecteixen una certa dinàmica de segregació horitzontal dels estudis i les ocupacions.



Gràfic 91. Composició de gènere del personal docent i investigador (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Quant al país de naixement del personal docent i investigador, el gràfic 92 mostra que els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació no disposen de cap docent nascut fora de l'Estat. Així mateix, els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, els Estudis d'Economia i Empresa i els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació tenen una presència d'aquest col·lectiu inferior al 10 %. Els Estudis de Ciències de la Salut, els Estudis d'Arts i Humanitats i els Estudis de Dret i Ciència Política són els que tenen més representació d'aquest col·lectiu: entre un 11 % i un 18 % del personal docent i investigador és nascut fora de l'Estat.



Gràfic 92. Composició del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Discapacitat

El curs 2023-2024, s'ha identificat una persona amb discapacitat reconeguda entre el personal docent i investigador. Es tracta del 0,23 % d'aquest col·lectiu.

Les dades sobre discapacitat reconeguda entre el personal propi sovint no es recullen de manera sistematitzada, fet que limita la capacitat d'identificar desigualtats de representació i possibles dinàmiques de segregació horitzontal dins l'estructura acadèmica. Aquesta manca de dades es deu, en part, a limitacions legals, ja que la normativa de protecció de dades considera la discapacitat com una informació especialment delicada, i només es pot tractar amb el consentiment explícit de la persona o en casos molt concrets. Aquesta situació dificulta el fet de disposar d'informació completa, a més de limitar

la capacitat de fer un seguiment acurat de la inclusió a la institució. Aquesta informació és essencial per poder dissenyar polítiques d'equitat fonamentades en evidències i avançar cap a una institució més inclusiva i representativa de la diversitat.

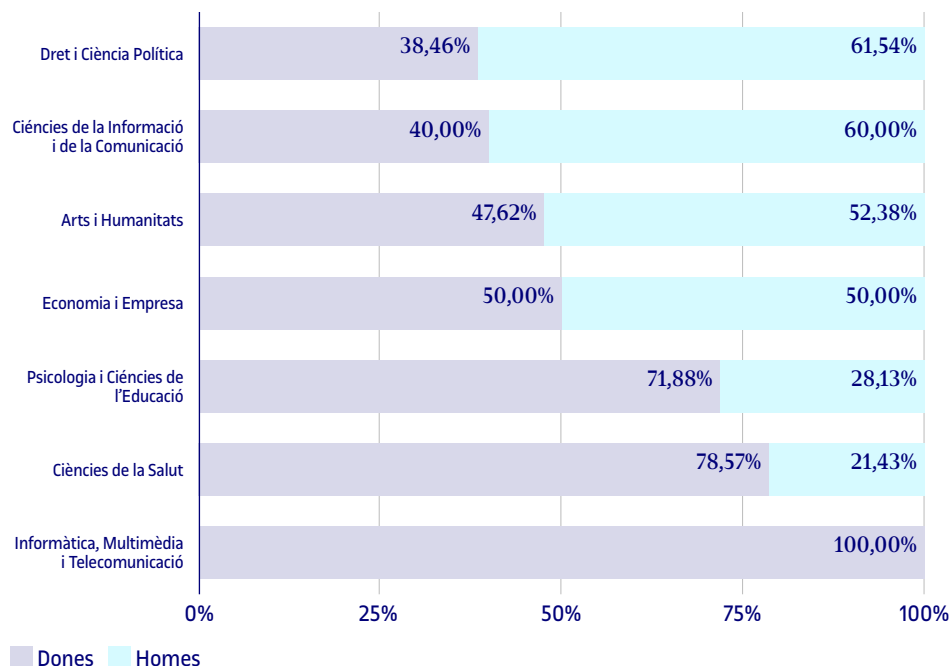
5.2.2. Distribució del personal investigador per estudis, gènere, discapacitat i país de naixement

El personal investigador (PI) té com a funció principal el desenvolupament d'activitats de recerca i de transferència de coneixement. El PI de la UOC duu a terme l'activitat investigadora en els diferents grups de recerca adscrits als estudis, i també com a investigadors i investigadores en formació predoctoral. A diferència del PDI, el PI pot tenir una participació limitada o inexistent en tasques docents.

Aquest indicador analitza la composició del personal investigador de la UOC i observa com es distribueix per estudis, tenint en compte el gènere, la discapacitat i el país de naixement. L'objectiu és identificar possibles desigualtats o desequilibris en la configuració dels equips de recerca segons els àmbits acadèmics, i detectar si determinats col·lectius estan sobrerrepresentats o infrarepresentats en funció de l'àrea de coneixement. Aquesta informació és fonamental per orientar polítiques institucionals de captació, retenció i promoció del talent investigador amb criteris d'equitat, i per avançar cap a una recerca més inclusiva i diversa.

Gènere

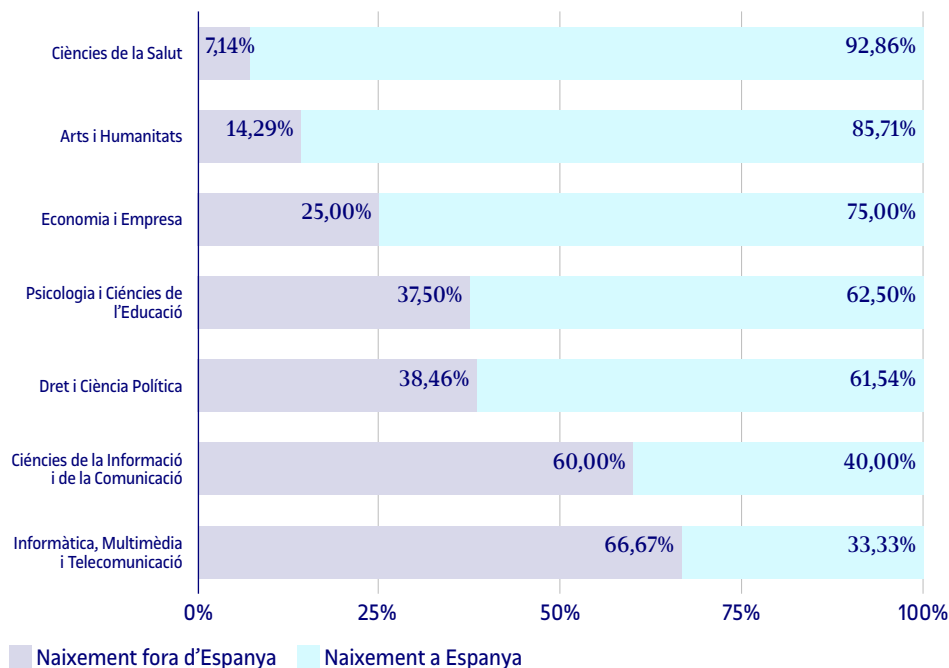
L'anàlisi de la distribució del personal investigador segons les àrees de coneixement revela patrons clars de segregació horitzontal de gènere dins l'àmbit de la recerca, com es pot observar en el gràfic 93. Determinats estudis, com els Estudis de Dret i Ciència Política i els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació, continuen essent majoritàriament masculinitzats. N'hi ha d'altres, en canvi, com els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, que presenten una composició exclusivament femenina. També destaquen els Estudis de Ciències de la Salut i els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, que estan formats per més d'un 70 % de dones.



Gràfic 93. Composició de gènere del personal investigador (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Pel que fa a la distribució del personal investigador segons el lloc de naixement, el gràfic 94 permet constatar que hi ha més presència de persones nascudes fora de l'Estat en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, i en els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació. En contrast, aquest col·lectiu és significativament menys present en els Estudis de Ciències de la Salut, els Estudis d'Arts i Humanitats i els Estudis d'Economia i Empresa. Aquesta distribució indica una certa concentració geogràfica diferenciada que podria reflectir dinàmiques específiques de mobilitat internacional, demanda acadèmica i perfil professional en cadascuna de les àrees de coneixement, però caldria aprofundir-hi amb més dades.



Gràfic 94. Composició del personal docent i investigador nascut fora de l'Estat (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Discapacitat

Durant el curs 2023-2024, només s'han identificat dues persones amb discapacitat reconeguda entre el personal investigador, xifra que representa el 0,62 % d'aquest col·lectiu.

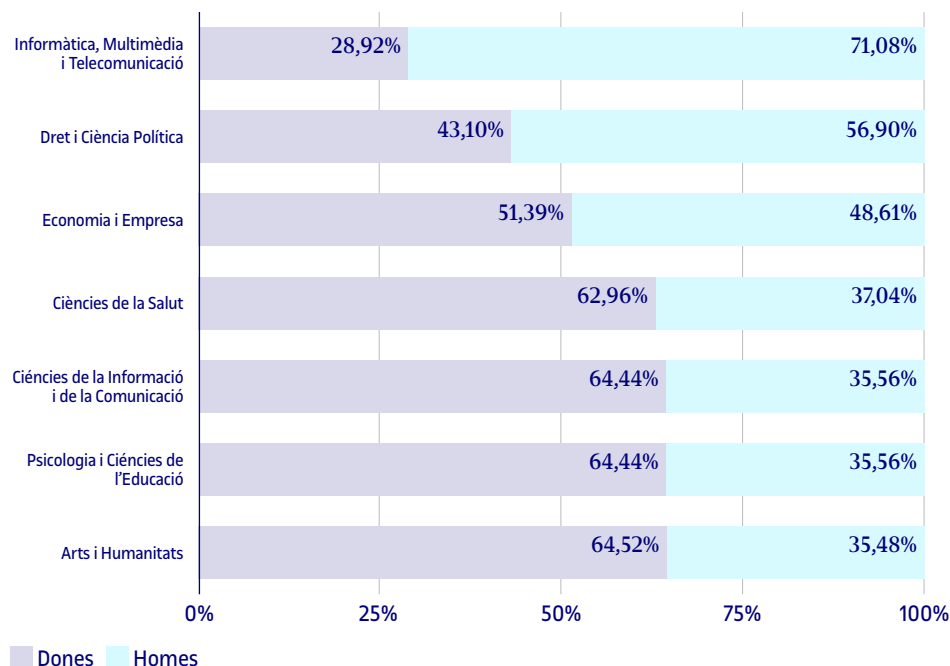
Les dades sobre discapacitat reconeguda entre el personal propi sovint no es recullen de manera sistematitzada, fet que limita la capacitat d'identificar desigualtats de representació i possibles dinàmiques de segregació horitzontal dins l'estructura acadèmica. El fet de disposar d'aquesta informació és essencial per poder dissenyar polítiques d'equitat fonamentades en evidències i fer un seguiment acurat de l'evolució de la inclusió a la institució.

5.2.3. Distribució del personal docent col·laborador per estudis, gènere, discapacitat i país de naixement

Aquest indicador analitza la distribució del personal docent col·laborador de la UOC —és a dir, el conjunt de professionals externs que participen en tasques docents com la tutoria, la dinamització d'aules o el seguiment de l'estudiantat— segons els estudis als quals estan vinculats i tenint en compte tres eixos de diversitat: gènere, discapacitat i país de naixement. L'objectiu és detectar si hi ha patrons de segregació o desequilibris en la composició d'aquest col·lectiu clau per a la qualitat de l'experiència educativa. L'anàlisi d'aquestes dades permet identificar àmbits amb baixa representació de determinats perfils i, en conseqüència, orientar estratègies de contractació més inclusives i representatives de la diversitat social i professional.

Gènere

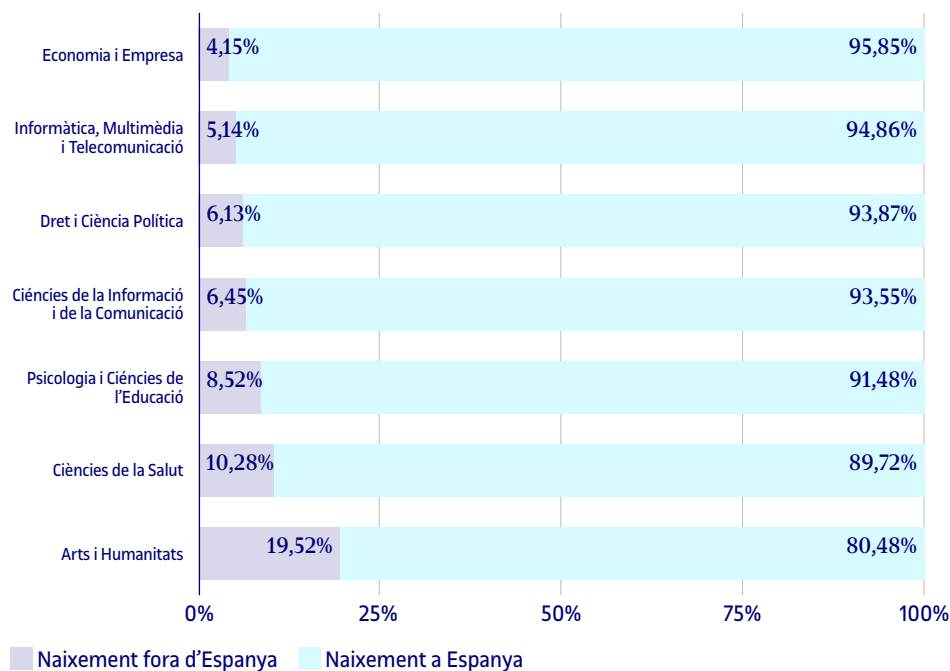
L'anàlisi de la distribució del personal col·laborador revela també la presència de segregació horitzontal de gènere en tres de les set àrees de coneixement analitzades. En concret, els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació es mantenen clarament masculinitzats (71,08 % d'homes), mentre que els Estudis de Ciències de la Salut, els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació, els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació i els Estudis d'Arts i Humanitats presenten una composició majoritàriament femenina (entre el 62,96 % i el 64,52 %, respectivament), tal com es pot observar en el gràfic 95.



Gràfic 95. Composició de gènere del personal docent col·laborador (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Pel que fa al país de naixement, el gràfic 96 mostra una elevada presència de personal docent col·laborador nascut fora de l'Estat en els Estudis d'Arts i Humanitats (19,52 %), en contrast amb una presència molt reduïda en els Estudis d'Economia i Empresa (4,15 %).



Gràfic 96. Composició del personal docent col·laborador nascut fora de l'Estat (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Discapacitat

Pel que fa a aquest indicador, no es disposa de les dades que permetin analitzar el percentatge de personal docent col·laborador amb discapacitat, així com la distribució d'aquest col·lectiu per àmbits d'estudi. Aquesta informació seria clau per identificar possibles obstacles o discriminacions que afectin aquestes persones.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	5. Docència igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	5.3. Oferta educativa igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural ¹⁵
Subindicadors	5.3.1. Nombre de graus, estudis de postgrau i màsters en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 5.3.2. Nombre de graus amb assignatures específiques, obligatòries i optatives, en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 5.3.3. Nombre d'estudis de postgrau i màsters amb assignatures específiques, obligatòries i optatives, en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Dades internes facilitades per la UOC
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	Encara que durant el curs 2023-2024 no hi hagués cap titulació de grau, de postgrau o de màster específica sobre gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural, la UOC mostra un compromís destacat amb la inclusió de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+ en la seva oferta acadèmica, especialment pel que fa a la incorporació d'assignatures específiques obligatòries sobre la temàtica, tant en graus com en estudis de postgrau i màster. Si bé el nombre d'assignatures obligatòries sobre discapacitat en graus és lleugerament superior, aquest fet s'explica pel pes d'aquesta temàtica en àmbits acadèmics concrets, com ara la salut i l'atenció a les persones. En canvi, la diversitat cultural es troba representada en un grau inferior, tant en el nombre d'estudis específics com en la presència d'assignatures —especialment, obligatòries—, fet que posa de manifest que es tracta d'una àrea de millora per avançar cap a una formació més interseccional i inclusiva.
Valoració	En procés

¹⁵ En aquest indicador s'han analitzat aquests programes oferts per la UOC: graus propis i graus compartits amb altres universitats, diplomes de postgrau, diplomes d'especialització, diplomes d'expert, especialització, màsters, màsters de formació permanent i màsters universitaris. Ens referirem a aquest conjunt com a "graus, estudis de postgrau i màsters".

5.3.1. Nombre de graus, estudis de postgrau i màsters en matèria d’igualtat de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

Durant el curs 2023-2024, entre l’oferta acadèmica de la UOC no hi havia cap titulació de grau, de postgrau o de màster específica sobre gènere i LGBTIQ+, discapacitat o diversitat cultural.

5.3.2. Nombre de graus amb assignatures específiques, obligatòries i optatives en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

La taula 49 mostra el nombre de graus amb assignatures específiques (obligatòries o optatives) en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural.

Del total de graus oferts durant el curs 2023-2024, n’hi havia set que oferien assignatures específiques sobre gènere i LGBTIQ+ (graus d’Humanitats, d’Arts, d’Antropologia i Evolució Humana, de Llengua i Literatura Catalanes, de Relacions Laborals i Ocupació, i de Nutrició Humana i Dietètica). Entre aquests set graus, hi havia un total de 27 assignatures sobre gènere i LGBTIQ+ (divuit assignatures obligatòries i nou optatives).

En relació amb la discapacitat, hi havia tres graus amb assignatures específiques (graus de Logopèdia, de Nutrició Humana i Dietètica, i de Criminologia). Entre aquests tres graus, hi havia un total de 25 assignatures sobre discapacitat (vint assignatures obligatòries i cinc optatives).

En l’àmbit de la diversitat cultural, hi havia tres graus que oferien assignatures específiques sobre aquest tema (graus de Nutrició Humana i Dietètica, de Relacions Internacionals i de Criminologia). Entre aquests tres graus, hi havia cinc assignatures sobre diversitat cultural (tres assignatures obligatòries i dues optatives).

En el cas dels graus, s’observa que hi ha pràcticament el mateix nombre d’assignatures obligatòries sobre gènere que sobre discapacitat, atès el tipus de titulacions de les quals formen part. En canvi, el nombre d’assignatures obligatòries relacionades amb la diversitat cultural és força inferior en comparació amb la resta d’eixos.

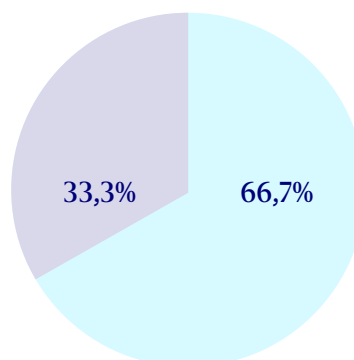
	Gènere i LGBTIQ+	Discapacitat	Diversitat cultural
Nombre de graus amb assignatures específiques	7	3	3
Nombre d’assignatures obligatòries	18	20	3
Nombre d’assignatures optatives	9	5	2

Taula 49. Nombre de graus amb assignatures específiques sobre gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

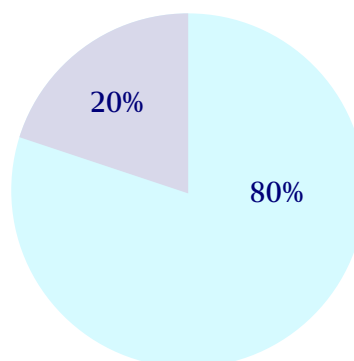
Com es pot observar en el gràfic 97, el percentatge d'assignatures obligatòries sobre els tres eixos supera el 60 % en els tres casos. La discapacitat és l'eix que presenta un percentatge més elevat d'assignatures obligatòries (80 %), seguit del gènere i LGBTIQ+ (66,75 %) i de la diversitat cultural (60 %).

Gènere i LGBTIQ+



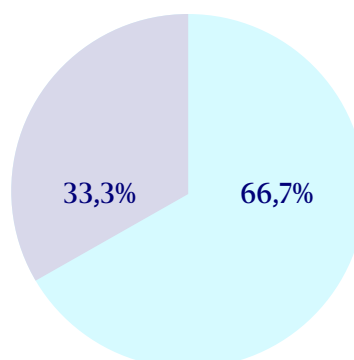
■ Optatives ■ Obligatòries

Discapacitat



■ Optatives ■ Obligatòries

Diversitat cultural



■ Optatives ■ Obligatòries

Gràfic 97. Percentatge d'assignatures obligatòries i optatives sobre cada eix (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

5.3.3. Nombre d'estudis de postgrau i màsters amb assignatures específiques, obligatòries i optatives en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

Del total de màsters i estudis de postgrau oferts durant el curs 2023-2024 amb assignatures que abordessin la dimensió de gènere, n'hi havia nou amb assignatures específiques. D'aquestes assignatures específiques, dotze eren obligatòries i tres eren optatives.

En relació amb la discapacitat, hi havia tres màsters o estudis de postgrau amb assignatures específiques. D'aquestes, cinc eren obligatòries i dues eren optatives.

En l'àmbit de la diversitat cultural, hi havia dos màsters o estudis de postgrau que oferien assignatures específiques sobre aquest tema. D'aquestes, tres eren obligatòries i quatre eren optatives.

En el cas dels màsters i estudis de postgrau, s'observa que hi ha més assignatures obligatòries sobre gènere i LGBTIQ+ (12) que sobre discapacitat (5) i diversitat cultural (3).

	Gènere i LGBTIQ+	Discapacitat	Diversitat cultural
Nombre d'estudis de postgrau i màsters amb assignatures específiques	9	3	2
Nombre d'assignatures obligatòries de màster i d'estudis de postgrau	12	5	3
Nombre d'assignatures optatives de màster i d'estudis de postgrau	3	2	4

Taula 50. Nombre d'estudis de postgrau i màsters amb assignatures específiques sobre gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	5. Docència igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	5.4. Estratègies d'impuls a la docència igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	5.4.1. Nombre de formacions ofertes al personal acadèmic sobre perspectiva de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 5.4.2. Existència de premis de recerca de TFG, màster o doctorat sobre la igualtat, la diversitat i la inclusió en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Dades internes facilitades per la UOC Documentació interna
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	Durant el curs 2023-2024, la UOC va implementar tres accions formatives per al personal docent i investigador propi específiques en perspectiva de gènere i LGBTIQ+. No es va oferir cap formació al personal acadèmic sobre discapacitat, si bé el Pla d'acció per a la diversitat preveu, a partir del 2025, tres sessions de l'eLearning Innovation Center sobre aquest tema adreçades al personal docent i investigador. En matèria de diversitat cultural, l'oferta continua pendent de desplegament, en espera de disposar del Pla d'igualtat, diversitat i inclusió. Paral·lelament, la UOC atorga tres premis de recerca amb l'objectiu d'incentivar la incorporació de la perspectiva de gènere i reduir la bretxa en l'àmbit científic i tecnològic.
Valoració	En procés

5.4.1. Nombre de formacions ofertes al personal acadèmic sobre perspectiva de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

Durant el curs 2023-2024, s'han ofert tres formacions en matèria de gènere i LGBTIQ+ al personal acadèmic:

1. Llenguatge inclusiu (dues edicions)
2. Sensibilització en igualtat de gènere
3. Prevenció de l'assetjament sexual a la UOC



Si bé no es disposa de les dades d'assistència a aquestes formacions durant el curs acadèmic 2023-2024 desagregades per gènere, sí que es disposa de les dades del període 2020-2024. Durant aquests cursos, es van formar 451 persones, de les quals 336 van ser dones i 115 van ser homes. Les dones representen un 74,5 % del total d'assistents a aquestes formacions, percentatge superior al de la seva representació en l'equip propi. Es fa palès, per tant, que les dones es formen més en aquests àmbits.

En matèria de discapacitat, durant el curs 2023-2024 no es va oferir cap formació. Amb tot, en el marc del Pla d'acció per a la millora de l'atenció a la diversitat i la inclusió de l'estudiantat en els processos d'ensenyament i aprenentatge, es preveuen, a partir del 2025, tres accions de formació en aquest àmbit ofertes per l'eLearning Innovation Center i adreçades al personal docent i investigador.

Encara no s'han ofert formacions per al personal docent i investigador relacionades amb la diversitat cultural, atès que es tracta d'un àmbit en ple desenvolupament institucional.

5.4.2. Existència de premis de recerca de TFG, màster o doctorat sobre la igualtat, la diversitat i la inclusió en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

La UOC convoca anualment tres premis en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+:

- El Premi Cecilia Castaño, a la recerca sobre desigualtats de gènere en ciència i tecnologia (STEM), impulsat pel grup de recerca Gènere i TIC (GenTIC) de l'IN3. La convocatòria premia treballs de recerca, en qualsevol disciplina acadèmica, que abordin l'estudi de les desigualtats de gènere en la ciència i la tecnologia i que aportin coneixement rellevant sobre la participació de les dones en aquests àmbits. Hi ha dues modalitats de premi: premi a la millor tesi doctoral o al millor article acadèmic vinculat a resultats de tesi doctoral, i premi al millor treball final de màster (TFM) o article acadèmic vinculat a resultats de TFM. El premi està obert a tota la comunitat acadèmica espanyola.
- Premi als millors treballs finals amb perspectiva de gènere, impulsats per la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. Els premis tenen l'objectiu d'incentivar i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca i la docència universitària. Hi ha dues categories: premi al millor treball de grau i premi al millor treball final de màster amb perspectiva de gènere de la UOC.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

- Premis Equit@t de vídeo en l'àmbit de gènere i tecnologia, impulsats pels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació. L'objectiu d'aquests guardons és promoure l'empoderament de les noies joves en l'àmbit científic i tècnic, a més d'incrementar la presència de les dones en l'àmbit de l'estudi de les TIC. Inclouen dues categories: una per a estudiants de secundària, de vídeos sobre gènere i TIC o divulgació científica fets per noies, i una altra per a majors d'edat, de vídeos sobre gènere i TIC, tots difosos a les xarxes socials.

Aquests tres premis tenen l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats i eliminar les desigualtats de gènere en ciència i tecnologia, reduir la bretxa de gènere que es produeix en l'elecció d'estudis STEM (acrònim en anglès de *ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques*), visibilitzar les contribucions de les dones en els diferents àmbits del saber, i incorporar la perspectiva de gènere en la investigació i la docència.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	5. Docència igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	5.5. Grau de coneixement, aplicació i incorporació d'una perspectiva igualitària, diversa i inclusiva a la docència en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	5.5.1. Grau de coneixement del personal docent i investigador sobre els recursos existents per a una docència igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 5.5.2. Grau d'aplicació dels recursos per part del personal docent i investigador per a una docència igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 5.5.3. Percepció del grau d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural als graus per part del personal docent i investigador i l'estudiantat 5.5.4. Percepció del grau d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural als estudis de postgrau i de màster per part del personal docent i investigador i l'estudiantat
Font	Enquesta de percepció al personal docent i investigador Enquesta de percepció al personal investigador Enquesta de percepció a l'estudiantat
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	L'enquesta d'igualtat, diversitat i inclusió revela que el personal docent i investigador percep un suport relativament adequat per integrar la perspectiva de gènere i LGBTIQ+: el coneixement rep un 2,97 sobre 4, mentre que l'aplicació rep un 3. Amb tot, considera insuficients els recursos per a la discapacitat (2,40 i 2,69) i la diversitat cultural (2,48 i 2,61). Aquesta situació es reflecteix tant en graus com en màsters, en què dones i homes (personal docent i investigador i estudiantat) valoren de manera gairebé idèntica la incorporació transversal d'aquests eixos (entorn de 2,5 i 3) i indiquen que, malgrat els avenços en igualtat de gènere, cal desenvolupar amb el mateix rigor formacions, guies i pràctiques específiques per a la inclusió de la discapacitat i la diversitat cultural.
Valoració	En procés

5.5.1. Grau de coneixement del personal docent i investigador sobre els recursos existents per a una docència igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

Per avaluar els esforços de la UOC per incloure la perspectiva de gènere en la docència, s'ha demanat l'opinió al PDI sobre el seu grau de coneixement dels recursos existents per a una recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural.



Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Se'ls ha formulat la pregunta “Consideres que la UOC t’ofereix eines (formació, guies, indicacions, etc.) per dur a terme una docència inclusiva que promogui els aspectes següents: la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere; la igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat, i la igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural?”, amb una escala de l’1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). Les respostes mitjanes d’aquesta pregunta mostren diferències importants segons l’àmbit temàtic.

Tal com es pot observar en la taula 51, les respostes obtingudes apunten a una valoració mitjana d’entre 2 i 3 en una escala de l’1 al 4. L’eix en què es considera que s’ofereixen més eines és el de gènere (2,98), seguit del de la discapacitat (2,42) i del de la diversitat cultural (2,32). Aquestes dades posen de manifest la llarga i consolidada trajectòria de polítiques de gènere en la docència, però constaten que aquesta trajectòria és inferior en els altres eixos, que estan en ple desplegament institucional.

Respecte a la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere en la docència, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,44), mentre que el que puntua més alt són les dones (3,02).

Pel que fa a la discapacitat, el grup que puntua més baix són també les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,39), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu de persones nascudes fora de l’Estat (2,53).

En relació amb la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ i les nascudes fora de l’Estat (2,22), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu d’homes (2,43).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	118	2,98	51	3,00	64	3,02	19	2,44	-	-	24	2,95
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	118	2,42	51	2,43	64	2,43	19	2,39	-	-	24	2,53
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	116	2,32	50	2,43	63	2,25	19	2,22	-	-	22	2,22

Taula 51. Mitjana de les respostes a la pregunta “Consideres que la UOC t’ofereix eines (formació, guies, indicacions, etc.) per dur a terme una docència inclusiva que promogui els aspectes següents?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l’enquesta.

5.5.2. Grau d'aplicació dels recursos per part del personal docent i investigador per a una docència igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

A la pregunta “En cas que consideris que sí [que la UOC t’ofereix eines per dur a terme una docència inclusiva], en quin grau consideres que apliques aquestes eines?”, les respostes mitjanes mostren una tendència desigual segons l'àmbit temàtic.

Tal com es pot observar en la taula 52, les respostes obtingudes indiquen una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L'eix en què es considera que s'apliquen més les eines disponibles és el de gènere (3,01), seguit del de la discapacitat (2,72) i del de la diversitat cultural (2,62). Aquestes dades posen de manifest la llarga i consolidada trajectòria de polítiques de gènere en la docència, però palesen que aquesta trajectòria és inferior en els altres eixos, que estan en ple desplegament institucional.

Respecte a la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere en la docència, el grup que puntua més baix en la percepció d'aplicació són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,79), mentre que el que puntua més alt són les dones (3,09).

Pel que fa a la discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l'Estat (2,58), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,79).

En relació amb la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,62), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu de dones (2,76).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	112	3,01	49	2,95	61	3,09	16	2,79	-	-	23	2,95
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	111	2,72	49	2,69	60	2,76	16	2,79	-	-	23	2,58
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	110	2,62	48	2,66	60	2,62	15	2,62	-	-	23	2,63

Taula 52. Mitjana de les respostes a la pregunta “En cas que consideris que sí, en quin grau consideres que apliques aquestes eines?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

5.5.3. Percepció del grau d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural als graus per part del personal docent i investigador i l'estudiantat

Personal docent i investigador

Tal com s'observa en la taula 53, les respostes obtingudes en la valoració sobre la percepció d'inclusió transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural en els graus apunten a una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L'eix en què es considera que els continguts i les metodologies incorporen més aquests aspectes és el de gènere (2,96), seguit de l'eix de discapacitat i de l'eix de diversitat cultural (2,55). Aquestes dades posen de manifest la llarga i consolidada trajectòria de polítiques de gènere en la docència, però també palesen que aquesta trajectòria és inferior en els altres eixos, que estan en ple desplegament institucional.

Respecte a l'aplicació de la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere en els continguts i metodologies dels graus, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,59), mentre que el que puntua més alt són les persones nascudes fora de l'Estat (3,06).

Pel que fa a la discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,53), mentre que el que puntua més alt són les persones nascudes fora de l'Estat (2,61).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ i les dones (2,47), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu d'homes (2,67).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	118	2,96	51	2,94	64	3,02	19	2,59	-	-	24	3,06
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	118	2,55	51	2,59	64	2,54	19	2,53	-	-	24	2,61
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	117	2,55	50	2,67	64	2,47	19	2,47	-	-	24	2,56

Taula 53. Mitjana de respostes a la pregunta "Des de la teva experiència, en quina mesura creus que els continguts i les metodologies dels graus en què participes incorporen els aspectes següents?". Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Estudiantat

A la pregunta “Des de la teva experiència, en quina mesura creus que els continguts i les metodologies dels graus han incentivat la teva capacitat d’entendre i apreciar els aspectes següents: la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere i LGBTIQ+; la igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat, i la igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural?”, l’estudiantat ha atorgat als tres àmbits gairebé la mateixa puntuació.

Com s’observa en la taula 54, les respostes obtingudes en la valoració sobre la percepció d’incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural en els graus apunten a una valoració mitjana d’entre 2 i 3 en una escala de l’1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L’eix en què es considera que els continguts i les metodologies incorporen més aquests aspectes és el de la diversitat cultural (2,76), seguit de l’eix de gènere (2,71) i de l’eix de discapacitat (2,67).

Respecte a la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l’Estat (2,25), mentre que el que puntua més alt són les persones amb discapacitat (3,22).

Pel que fa a la discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l’Estat (2,00), mentre que el grup que puntua més alt són les persones amb discapacitat (2,78).

En relació amb la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l’Estat (1,75), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu de persones amb discapacitat (3,00).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l’Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	157	2,71	71	2,77	86	2,67	61	2,62	17	3,22	18	2,25
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	157	2,67	71	2,68	86	2,67	61	2,73	17	2,78	18	2,00
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	154	2,76	69	2,68	85	2,82	59	2,81	17	3,00	17	1,75

Taula 54. Mitjana de les respostes a la pregunta “Des de la teva experiència, en quina mesura creus que els continguts i les metodologies dels graus han incentivat la teva capacitat d’entendre i apreciar els aspectes següents: la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere i LGBTIQ+; la igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat, i la igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l’enquesta.

5.5.4. Percepció del grau d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural als postgraus i màsters per part del personal docent i investigador i l'estudiantat

Personal docent i investigador

Com s'observa en la taula 55, les respostes obtingudes en la valoració sobre la percepció d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural en els màsters i postgraus apunten a una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L'eix en què es considera que els continguts i les metodologies incorporen més aquests aspectes és el de gènere (2,94), seguit de l'eix de diversitat cultural (2,54) i de l'eix de discapacitat (2,47).

Respecte a la percepció d'aplicació de la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere en els continguts i metodologies dels graus, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,54), mentre que el que puntua més alt són les persones nascudes fora de l'Estat (3,08).

Pel que fa a la discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l'Estat (2,33), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu d'homes (2,48).

En relació amb la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,38), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu dels homes (2,61).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	116	2,94	51	2,93	62	2,94	18	2,54	-	-	24	3,08
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	116	2,47	51	2,48	62	2,46	18	2,38	-	-	24	2,33
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	115	2,54	51	2,61	61	2,47	18	2,38	-	-	23	2,42

Taula 55. Mitjana de les respostes a la pregunta "Des de la teva experiència, en quina mesura creus que els continguts i les metodologies dels màsters i postgraus en què participes incorporen els aspectes següents?". Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

Eix de docència igualitària, diversa i inclusiva

Tal com es pot observar en la taula 56, les respostes obtingudes en la valoració sobre la percepció d'incorporació transversal de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural en els màsters i postgraus per part de l'estudiantat apunten a una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L'eix en què es considera que els continguts i les metodologies incorporen més aquests aspectes és el de diversitat cultural (2,64), seguit de l'eix de gènere (2,5) i l'eix de discapacitat (2,47).

Respecte a la incorporació de la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere als continguts i metodologies dels màsters i postgraus, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l'Estat (2,00), mentre que el que puntua més alt són les persones amb discapacitat (2,67).

Pel que fa a la discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l'Estat (2,33), mentre que el que puntua més alt són el col·lectiu dels homes (2,67).

En relació amb la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones nascudes fora de l'Estat (2,00), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu de les dones (2,82).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	135	2,50	58	2,29	70	2,64	54	2,53	11	2,67	18	2,25
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	134	2,47	58	2,43	69	2,50	54	2,53	11	2,67	18	2,00
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	134	2,64	58	2,36	69	2,82	54	2,65	11	2,67	18	2,00

Taula 56. Mitjana de respostes a la pregunta "Des de la teva experiència, en quina mesura creus que els continguts i les metodologies dels màsters i postgraus han incentivat la teva capacitat d'entendre i apreciar els aspectes següents?". Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

Eix de recerca igualitària, diversa i inclusiva

Eix de recerca igualitària, diversa i inclusiva

Resum executiu

La incorporació d'una perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió (amb especial èmfasi en la perspectiva de gènere, la diversitat LGBTIQ+, la discapacitat i la diversitat cultural) en la recerca és essencial per garantir la qualitat epistemològica i l'impacte social del coneixement produït: permet detectar biaixos en la formulació de preguntes, en la composició dels equips i en la difusió de resultats, i assegura que les agendes científiques responen a la pluralitat d'experiències i necessitats socials, a fi d'evitar la reproducció de desigualtats estructurals.

En aquesta dimensió de la diagnosi s'analitzen la composició dels grups de recerca, el lideratge de projectes de recerca, la producció de coneixement, i les temàtiques dels grups i projectes de recerca tenint en compte aquesta aproximació.¹⁶ L'anàlisi dels programes de doctorat i dels premis orientats a la promoció de la recerca amb perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió s'inclou en l'**eix de docència**, atès el seu caràcter formatiu. Tot i que aquests programes tenen com a finalitat principal la formació en recerca, el seu impacte s'estén directament a les dinàmiques analitzades en aquest eix. Per això, s'han de comprendre com a part d'un **continu formatiu i institucional** que connecta la docència amb la recerca i la generació de coneixement inclusiu.

Pel que fa a la composició dels 58 grups de recerca de la UOC, la diagnosi posa de manifest un elevat nivell de paritat de gènere: el 70,68 % dels grups de recerca tenen més del 40 % de dones investigadores.

En el lideratge de projectes, s'observa que les dones van dirigir el 38,1 % dels projectes no competitius, mentre que en els competitius van assolir la paritat, amb un 50,9 % de presència femenina en càrrecs de lideratge. Per altra banda, un 6 % de persones que lideraven projectes eren nascudes fora de l'Estat, fet que contrasta amb el fet que aquest col·lectiu representi globalment un 18 % del total del personal de recerca (PDI i PI). Cap dels projectes de recerca estava encapçalat per algú amb una discapacitat reconeguda.

Pel que fa a la visibilitat científica, la proporció de dones que figuraven com a primeres autores era del 44,30 % en articles de recerca, del 48,57 % en llibres o capítols, i del 38,24 % en altres publicacions. Aquestes dades posen de manifest l'èxit relatiu de les polítiques de l'àmbit de la igualtat de gènere, però subratllen reptes importants en la incorporació de la discapacitat reconeguda (en què no figura ningú en una primera autoria) i la diversitat cultural (en què les primeres autories de persones nascudes fora de l'Estat oscil·len entre l'11,43 % i el 17,30 %, en funció del format).

¹⁶ Aquesta diagnosi fa una fotografia de la recerca de la UOC el desembre del 2024. Per tant, no reflecteix els canvis organitzatius que es puguin haver dut a terme posteriorment.

Eix de recerca igualitària, diversa i inclusiva

Quant al contingut de la recerca, aproximadament un terç dels 58 grups treballa temàtiques d'igualtat, diversitat i inclusió, amb un pes més notable en gènere i LGBTIQ+ (13,8 %) i diversitat cultural (15,5 %) que en discapacitat (8,6 %). En els projectes de recerca es detecta una asimetria en el pes dels àmbits temàtics analitzats: s'identifiquen 15 projectes centrats en qüestions de gènere, 5 sobre discapacitat i 4 sobre diversitat cultural, fet que evidencia un desenvolupament desigual dels diferents vectors d'inclusió.

Finalment, l'enquesta al personal docent i investigador i al personal investigador revela una paradoxa: tot i que el coneixement dels recursos és més elevat en l'eix de gènere i LGBTIQ+, amb una mitjana de 2,81 sobre 4, davant del 2,42 en discapacitat i el 2,45 en diversitat cultural, la seva aplicació percebuda és més baixa (2,00), mentre que en discapacitat i diversitat cultural és superior (2,40). Aquesta divergència podria indicar una certa saturació o rutinització de les eines de gènere, així com mancances en la concreció operativa.

En conjunt, la valoració és “millorable”: el progrés significatiu en l'àmbit de la igualtat de gènere contrasta amb el desplegament incipient en matèria de discapacitat i amb la infrarepresentació (numèrica i temàtica) de la diversitat cultural. Aquesta situació posa de manifest la necessitat d'impulsar polítiques específiques de captació, suport i monitoratge interseccional per assolir una recerca veritablement inclusiva.

6. Recerca igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	6. Recerca igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	6.1. Igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGB-TIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la recerca
Subindicadors	6.1.1. Nombre de grups de recerca amb més del 40 % de dones, persones amb una discapacitat reconeguda o persones nascudes fora de l'Estat 6.1.2. Nombre de projectes de recerca competitius i no competitius segons les característiques de l'investigador o investigadora principal (gènere, discapacitat reconeguda i país de naixement) 6.1.3. Nombre de dones, persones amb una discapacitat reconeguda o persones nascudes fora de l'Estat com a primeres autores d'articles de recerca, primeres autores de llibres i capítols de llibre, i primeres autores d'altres publicacions (<i>letter, proceeding paper ISBN, technical-professional article, book review, editorial material, review o proceeding paper</i>)
Font	Dades internes facilitades per la UOC
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	Durant el curs 2023-2024, la UOC va mostrar un elevat nivell de paritat de gènere en recerca: el 70,68 % dels 58 grups superava el llindar del 40 % de dones. En el lideratge de projectes, les dones van dirigir el 38,14 % dels projectes no competitius i assoliren la paritat en els competitius (50,94 %). En canvi, només el 6,19 % de les persones que van liderar projectes no competitius (el 5,66 % en el cas dels projectes competitius) eren nascudes fora de l'Estat, cosa que contrasta amb el fet que representin el 18,40 % del personal investigador (PI i PDI). Així mateix, cap projecte de recerca estava encapçalat per una persona amb una discapacitat reconeguda. Pel que fa a visibilitat científica, el 44,30 % dels articles de recerca, el 48,57 % dels llibres i capítols de llibre i el 38,24 % de la resta de publicacions tenien com a primera autora una dona. Globalment, aquestes dades posen de manifest l'èxit relatiu de les polítiques de l'àmbit de la igualtat de gènere, però subratllen reptes importants en la incorporació de la discapacitat i la diversitat cultural.
Valoració	Millorable



6.1.1. Nombre de grups de recerca amb més del 40 % de dones, persones amb una discapacitat reconeguda o persones nascudes fora de l'Estat

Durant el curs 2023-2024, a la UOC hi havia 58 grups de recerca. D'aquests, 41 grups tenien més d'un 40 % de dones. Això indica que el 70,7 % dels grups presentaven una composició força equilibrada entre homes i dones, xifra que supera amb escreix la mitjana de la resta d'universitats de la Xarxa Vives, que el 2021 se situava en el 56 %.¹⁷

Pel que fa a la representació de persones amb discapacitat reconeguda dins dels grups de recerca, no es disposa de dades específiques sobre aquesta qüestió. Tanmateix, sí que es té constància que entre el conjunt del personal investigador (PI i PDI) de la UOC hi ha tres persones amb una discapacitat reconeguda, xifra que representa un 0,4 % d'aquest col·lectiu.

Aquesta xifra posa de manifest un gran repte respecte a la inclusió d'aquest col·lectiu en l'àmbit de la recerca, i la necessitat d'impulsar mesures específiques per afavorir la participació i la integració de persones amb discapacitat en equips científics.

Finalment, pel que fa al país de naixement, en 11 grups de recerca del total de 58, més del 40 % dels membres són persones nascudes fora de l'Estat. Per tant, es pot afirmar que un 18,9 % del total dels grups són paritaris en aquest sentit. Dins del personal de recerca hi ha 138 persones nascudes fora de l'Estat, xifra que representa un 18,40 % del personal investigador (PI i PDI).

6.1.2. Nombre de projectes de recerca competitius i no competitius segons les característiques de l'investigador o investigadora principal (gènere, discapacitat i país de naixement)

Aquest indicador analitza la distribució dels projectes de recerca liderats a la UOC segons el gènere, la discapacitat i el país de naixement de l'investigador o investigadora principal. Es diferencia entre projectes competitius —finançats mitjançant convocatòries públiques o privades amb criteris d'excel·lència i concurrència competitiva— i projectes no competitius, és a dir, els que reben finançament institucional o aliè sense passar per un procés selectiu extern. Aquests dos tipus de projectes tenen un pes diferent en la carrera acadèmica: els projectes competitius solen tenir més visibilitat, més recursos i un impacte més gran en la promoció professional i la consolidació com a investigador o investigadora. Per això, el fet d'analitzar qui lidera aquest tipus de recerca permet identificar possibles desigualtats d'accés a oportunitats clau per al desenvolupament i el reconeixement de la trajectòria investigadora.

¹⁷ Xarxa Vives d'Universitats (2024). *El biaix de gènere en els processos d'avaluació i selecció a les universitats: guia per a la prevenció i l'abordatge*.
<https://cdn.vives.org/var/www/html/vives.org/wp-content/blogs.dir/11/files/2024/07/17130122/biaix2.pdf>.

Gènere

Les dades sobre el lideratge dels grups de recerca en projectes competitiu i no competitiu posen de manifest una dinàmica diferenciada pel que fa a la presència de dones i homes com a investigadors o investigadores principals.

Com s’observa en la taula 57, en els projectes no competitiu, el 38,14 % de les persones investigadores principals són dones (37), mentre que els homes representen el 61,85 % (60). Aquestes xifres reflecteixen una presència femenina inferior al percentatge de dones investigadores a la UOC (51,86 %). Això suggereix que, en aquest tipus de projectes, la participació de les dones en lideratges és inferior al que seria desitjable en un escenari d’equitat. Aquesta situació podria denotar l’existència de barreres —explícites o implícites— que dificulten que les dones assumeixin rols de lideratge o que accedeixin a aquests càrrecs de responsabilitat en igualtat de condicions.

Contràriament, en els projectes competitiu —indispensables per a la consolidació de la carrera investigadora—, la situació es reverteix lleugerament: el 50,94 % dels investigadors principals són dones (108), mentre que els homes representen el 49,06 % (104). Aquesta paritat i correlació amb la composició del personal de recerca suggereix que les dones s’enfoquen més en projectes competitiu, ja que són els que tenen més impacte en termes de visibilitat acadèmica, captació de finançament, consolidació de la carrera i estabilitat laboral. La tendència a focalitzar-se en els projectes competitiu podria estar relacionada amb les càrregues de cures, que dificulten que les dones puguin participar en projectes no competitiu en igualtat de condicions amb els homes.

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Nombre de projectes de recerca no competitiu segons les característiques de l’investigador o investigadora principal	37	38,14%	60	61,86%
Nombre de projectes de recerca competitiu segons les característiques de l’investigador o investigadora principal	108	50,94 %	104	49,06 %

Taula 57. Nombre de projectes de recerca competitiu i no competitiu segons el gènere de l’investigador o investigadora principal (curs 2023-2024). Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Tant en projectes de recerca competitiu com en projectes no competitiu, el percentatge de dones que els lideren superen la mitjana de la resta d’universitats de la Xarxa Vives, que el 2021 era del 34 %.¹⁸

¹⁸ Xarxa Vives d’Universitats. (2024). *El biaix de gènere en els processos d’avaluació i selecció a les universitats: guia per a la prevenció i l’abordatge*. <https://cdn.vives.org/var/www/html/vives.org/wp-content/blogs.dir/11/files/2024/07/17130122/biaix2.pdf>.



Discapacitat

Durant el curs acadèmic 2023-2024, no hi va haver cap projecte de recerca —competitiu i no competitiu— liderat per algú que tingués una discapacitat reconeguda. Això posa de manifest la manca de representació d’aquest col·lectiu en els espais de lideratge de la recerca i evidencia la necessitat de revisar les condicions d’accés, permanència i promoció del personal investigador amb discapacitat dins la institució.

País de naixement

Com mostren les dades presentades en la taula 58, la gran majoria de projectes de recerca —tant competitius com no competitius— estan liderats per persones nascudes a l’Estat (93,81 % i 94,34 %, respectivament). En canvi, els projectes de recerca liderats per persones nascudes fora de l’Estat representen el 6,19 % dels projectes no competitius i el 5,66 % dels competitius.

Aquestes xifres impliquen que, en comparació amb la proporció global de persones nascudes fora d’Espanya entre el personal de recerca (PDI i PI) de la UOC, que és d’un 18,40 %, la presència d’aquest col·lectiu en el lideratge de projectes se situa per sota de la seva representació global. La infrarepresentació observada podria estar relacionada amb barreres institucionals, amb dificultats d’accés a xarxes de recerca o amb processos de consolidació professional més lents per part d’aquest col·lectiu.

	Nascudes a l'Estat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	%	N	%
Nombre de projectes de recerca no competitius segons les característiques de l'investigador o investigadora principal	91	93,81%	6	6,19%
Nombre de projectes de recerca competitius segons les característiques de l'investigador o investigadora principal	200	94,34 %	12	5,66 %

Taula 58. Nombre de projectes de recerca competitius i no competitius segons el país de naixement de l'investigador o investigadora principal. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

6.1.3. Nombre de dones, persones amb una discapacitat reconeguda o persones nascudes fora de l'Estat com a primeres autores d'articles de recerca, primeres autores de llibres i capítols de llibre, i primeres autores d'altres publicacions (*letter, proceeding paper ISBN, technical-professional article, book review, editorial material, review o proceeding paper*)

Aquest indicador analitza la presència de col·lectius diversos en les primeres autories de tres grans tipologies de producció científica: articles de recerca, llibres i capítols de llibre, i altres publicacions acadèmiques (com ara *proceedings*, editorials, ressenyes o articles tècnics). Aquest indicador és rellevant perquè permet identificar desigualtats en la visibilitat i el lideratge del coneixement produït, i posa el focus en quins perfils ocupen llocs centrals en la producció acadèmica, que sovint són determinants per a la promoció professional i la consolidació d'una trajectòria investigadora.

Gènere

L'anàlisi del conjunt de les dades relatives a l'autoria principal en tres categories de producció científica —articles de recerca, llibres o capítols de llibre, i altres tipus de publicacions— revela dinàmiques de gènere que, malgrat no ser uniformes, apunten a una tendència estructural d'infrarepresentació de les dones en la producció acadèmica.

En primer lloc, com es mostra en la taula 59, pel que fa als articles de recerca (*original papers*), les dones representen el 44,30 % de les primeres autories (105), enfront dels homes (132, 55,7 %). Aquesta dada és significativa si es compara amb el percentatge de dones investigadores a la UOC (51,86 %): hi ha gairebé vuit punts percentuals de diferència. Diversos estudis han documentat que les dones tendeixen a ocupar menys sovint càrrecs de lideratge en les publicacions —com ara l'autoria principal o la darrera autoria—, fins i tot en disciplines en què estan relativament ben representades.¹⁹ Aquest patró s'ha associat a múltiples factors estructurals i culturals, com ara les dinàmiques de poder en els equips de recerca, els biaixos implícits en la valoració del mèrit científic o les càrregues desiguals de cura i docència. Així, aquesta baixa presència de dones com a primeres autores pot reflectir no una manca de participació, sinó una manca de visibilitat i reconeixement de les seves aportacions en el sistema acadèmic.

En segon lloc, en la categoria de llibres i capítols de llibre, les dades de la taula 59 també mostren una distribució més equitativa i pròxima a la composició de gènere del personal investigador: el 48,57 % de

¹⁹ West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J., & Bergstrom, C. T. (2013). The role of gender in scholarly authorship. *PLOS One*, 8(7), e66212. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0066212>.

les primeres autories són de dones (51), mentre que el 51,43 % són d'homes (54). Aquest resultat, més equilibrat en relació amb el 51,86 % de dones que fan recerca, pot indicar que les dones troben més oportunitats d'autoria principal en formats que, si bé també tenen valor acadèmic, poden estar menys indexats o tenir menys pes en els sistemes d'avaluació científica quantitativa.

Finalment, en aquesta mateixa taula es mostra que en el grup d'altres publicacions (com ara editorials, articles tècnics o materials de difusió), les dones representen el 38,24 % de les primeres autories (26), enfront dels homes (42, 61,72 %). Aquest és l'àmbit que presenta una bretxa de gènere més notable. La baixa presència de dones en aquest tipus de publicacions podria respondre a dos factors: en primer lloc, l'impacte d'una possible distribució desigual de les tasques de difusió, lideratge editorial o presència institucional en la producció acadèmica d'aquests materials; en segon lloc, la manca de prioritització d'aquestes produccions, pel fet de no tenir un impacte directe en la progressió de la carrera acadèmica.

	Dones		Homes	
	N	%	N	%
Primeres autories d'articles de recerca (original paper)	105	44,30 %	132	55,70 %
Primeres autories de llibres o capítols de llibre	51	48,57 %	54	51,43 %
Primeres autories d'altres publicacions (letter, proceeding paper ISBN, technical-professional article, book review, editorial material, review, proceeding paper)	26	38,24 %	42	61,76 %

Taula 59. Nombre d'homes i dones com a primers autors d'articles de recerca, de llibres i capítols de llibre, i d'altres publicacions. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

País de naixement

Les dades relatives al país de naixement de la primera autoria en tres tipus de producció científica (articles de recerca, llibres i capítols, i altres publicacions) mostren una clara majoria de persones nascudes a l'Estat en tots els formats, però amb diferències importants en la seva representació relativa segons el tipus de publicació, com es pot observar en la taula 60.

En concret, el 82,7 % de les persones que signen com a primeres autores d'articles de recerca (196) són nascudes a l'Estat, mentre que el 17,3 % van néixer en altres països (41). Aquest percentatge és força similar al seu pes dins del col·lectiu investigador global de la UOC (18,50 %), fet que indica que no hi ha una infrarepresentació d'aquest grup en l'autoria principal dels articles científics.

En canvi, en altres tipus de publicacions, la presència de personal investigador nascut fora de l'Estat és inferior: un 11,43 % en llibres i capítols de llibre, i un 13,24 % en altres publicacions, en comparació amb el 88,57 % i el 86,76 %, respectivament, de persones nascudes a l'Estat.

Aquests resultats suggereixen que les persones nascudes fora de l'Estat, malgrat ser una minoria dins del personal de recerca (PDI i PI), tenen una presència significativa en les posicions de lideratge de la producció científica, especialment en articles de recerca, que són sovint l'indicador més valorat per a la carrera acadèmica. Això podria reflectir la dinàmica d'internacionalització de la recerca, en què la mobilitat i la diversitat cultural esdevenen factors clau en la generació de coneixement.

Tanmateix, cal considerar que la categoria de persones nascudes fora de l'Estat aglutina una diversitat gran de trajectòries i contextos socioculturals, que poden condicionar l'accés i el reconeixement acadèmic de manera diversa. Per interpretar adequadament les dades caldria, per tant, una aproximació més interseccional.

	Nascudes a l'Estat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	%	N	%
Primeres autories d'articles de recerca (original paper)	196	82,70 %	41	17,30 %
Primeres autories d'altres publicacions (letter, proceeding paper ISBN, technical-professional article, book review, editorial material, review, proceeding paper)	93	88,57 %	12	11,43 %
Primeres autories de llibres o capítols de llibre	59	86,76 %	9	13,24 %

Taula 60. Nombre de persones segons el país de naixement com a primeres autores d'articles de recerca, de llibres i capítols de llibre, i d'altres publicacions. Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la UOC.

Discapacitat

Durant el curs acadèmic 2023-2024, no hi va haver ningú que tingués una discapacitat reconeguda com a primer autor d'articles de recerca, de llibres i capítols, ni d'altres tipus de publicacions.

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	6. Recerca igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	6.2. Projectes i grups de recerca sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	6.2.1. Nombre de grups de recerca que aborden temàtiques sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 6.2.2. Nombre de projectes de recerca que aborden temàtiques sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Dades internes facilitades per la UOC
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	L'anàlisi dels subindicadors posa de manifest una presència significativa però asimètrica dels eixos d'igualtat, diversitat i inclusió en la recerca de la UOC. Pel que fa als grups, un terç desenvolupa línies centrades en aspectes inclusius, amb una contribució notable en gènere i LGBTIQ+ (13,8 %) i diversitat cultural (15,5 %), mentre que la debil representació de la discapacitat (8,6 %) assenyala que aquest eix necessita més impuls. En l'àmbit dels projectes, la tendència de diferent pes en les iniciatives es reproduïx: quinze aborden temàtiques sobre desigualtats de gènere, cinc sobre discapacitat i quatre sobre diversitat cultural, fet que corrobora l'interès creixent en temes de gènere, però posa de manifest la necessitat d'ampliar i consolidar el focus en discapacitat i pluralitat cultural per assegurar una aproximació equitativa i coherent a tots els vectors d'inclusió.
Valoració	En procés

6.2.1. Nombre de grups de recerca que aborden temàtiques sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

De l'anàlisi dels 58 grups de recerca actius durant el curs 2023-2024 a la UOC,²⁰ es desprèn que un terç dedica la línia de treball a temes relacionats amb la diversitat, la igualtat i la inclusió.

En concret, vuit grups (13,8 % del total) treballen en continguts relacionats amb les desigualtats de gènere i LGBTIQ+. Aquest percentatge suposa un increment d'un punt percentual respecte a la diagnosi feta el 2018, fet que indica una tendència lleu, però positiva, cap a la incorporació d'aquesta perspectiva a la recerca institucional.

²⁰ Universitat Oberta de Catalunya. (s. d.). *Grups de recerca*. <https://www.uoc.edu/ca/recerca/grups>.

Pel que fa a la discapacitat, cinc grups (8,6 %) aborden aquesta temàtica. D'una banda, aquest fet evidencia la baixa representació d'aquest tema en recerca. De l'altra, posa sobre la taula la necessitat d'impulsar més recerca en aquest àmbit, atès l'elevat impacte social i les demandes actuals d'inclusió i accessibilitat.

Finalment, els grups de recerca que treballen en temes relacionats amb la diversitat cultural són nou (15,5 %), fet que indica la rellevància d'aquesta temàtica a la UOC, en línia amb les qüestions de gènere i LGBTIQ+.

6.2.2. Nombre de projectes de recerca que aborden temàtiques sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

El curs 2023-2024, hi havia 348 projectes de recerca actius. D'aquests, 15 (4,3 %) se centraven en continguts relacionats amb les desigualtats de gènere i LGBTIQ+. Aquesta dada indica un interès per la qüestió, fet que s'alinea amb la tendència observada pel que fa als grups de recerca i amb les prioritats actuals en recerca social i educativa.

Cinc grups (1,43 %) abordaven continguts relacionats amb la discapacitat, xifra que representa una presència més modesta, però rellevant, que posa en evidència la necessitat de continuar impulsant la recerca destinada a atendre les necessitats i els drets d'aquest col·lectiu.

Quatre grups (1,14%) se centraven en continguts relacionats amb la diversitat cultural, fet que confirma un cert compromís amb l'anàlisi i la comprensió de la pluralitat cultural i social, especialment en un context universitari que es caracteritza per la internacionalització i la diversitat.

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	6. Recerca igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	6.3. Recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	6.3.1. Grau de coneixement dels recursos existents per a una recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 6.3.2. Grau d'aplicació dels recursos per a una recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Enquesta de percepció al personal docent i investigador Enquesta de percepció al personal investigador
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	Els resultats de l'enquesta al personal investigador mostren una valoració moderadament positiva de les eines disponibles per incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ+, amb una mitjana de 2,81 sobre 4. Tanmateix, la percepció dels recursos disponibles per atendre la discapacitat (2,42) i la diversitat cultural (2,45) és inferior, fet que indica que es tracta d'àrees amb més marge de millora. En la percepció d'aplicació d'aquestes eines, es produeix un gir: les dimensions de discapacitat i diversitat cultural obtenen les puntuacions més altes (2,40), mentre que gènere i LGBTIQ+, tot i ser les més ben dotades, registren una mitjana més baixa (2,00). Aquesta discrepància suggereix que, encara que la institució hagi fet avenços en la provisió de material formatiu i guies de gènere per a la recerca, cal treballar en la concreció i facilitació d'una aplicació pràctica d'aquests recursos, a més de reforçar la visibilitat i especificitat dels materials per a la discapacitat i la diversitat cultural.
Valoració	Millorable

6.3.1. Grau de coneixement dels recursos existents per a una recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

Per avaluar els esforços de la UOC per incorporar la perspectiva de gènere, discapacitat i diversitat cultural als projectes i les activitats de recerca, es va demanar al personal investigador, per mitjà de l'enquesta, quina percepció i quin grau de coneixement tenien sobre els recursos existents per a una recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural.

Eix de recerca igualitària, diversa i inclusiva

Les respostes a la pregunta “Consideres que la UOC t’ofereix eines (formació, guies, indicacions, etc.) per dur a terme una recerca inclusiva i que promogui els aspectes següents: la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere i LGBTIQ+; la igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat, i la igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural?” (amb una escala de l’1 al 4) van mostrar diferències importants segons l’àmbit temàtic.

Tal com es pot observar en la taula 61, les respostes obtingudes apunten a una valoració mitjana d’entre 2 i 3 en una escala de l’1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L’eix en què es considera que s’ofereixen més eines és el de gènere (2,78), seguit de l’eix de discapacitat i l’eix de diversitat cultural (2,42 en els dos casos). Aquestes dades posen de manifest la llarga i consolidada trajectòria de polítiques de gènere en la recerca, però subratllen mancances en els altres eixos, que estan en ple desplegament institucional.

En relació amb la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere en la recerca, les puntuacions més baixes corresponen al col·lectiu LGBTIQ+, amb una mitjana de 2,33, mentre que els homes són el grup que valora més positivament aquesta dimensió, amb una mitjana de 2,85.

Pel que fa a la discapacitat, el col·lectiu LGBTIQ+ registra novament la puntuació més baixa (2,17), mentre que el grup de dones és qui atorga la puntuació més alta (2,46).

En l’àmbit de la diversitat cultural, la tendència es repeteix: el col·lectiu LGBTIQ+ percep menys recursos disponibles (2,18) i les dones són el grup amb la percepció més positiva (2,47).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	127	2,78	51	2,85	73	2,77	25	2,33	-	-	27	2,62
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	127	2,42	51	2,40	73	2,46	25	2,17	-	-	27	2,38
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	126	2,42	51	2,41	72	2,47	24	2,18	-	-	26	2,33

Taula 61. Mitjana de respostes a la pregunta “Consideres que la UOC t’ofereix eines (formació, guies, indicacions, etc.) per dur a terme una recerca inclusiva i que promogui els aspectes següents: la igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere i LGBTIQ+; la igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat, i la igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l’enquesta.



6.3.2. Grau d'aplicació dels recursos per a una recerca igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

A la pregunta “En cas que consideris que sí [que la UOC t’ofereix eines per dur a terme una recerca inclusiva], en quin grau consideres que apliques aquestes eines?”, les respostes mitjanes mostren una tendència desigual segons l'àmbit temàtic.

Tal com es pot observar en la taula 62, les respostes obtingudes apunten a una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L'eix en què es considera que s'apliquen més les eines disponibles és el de la discapacitat (2,37), seguit de l'eix de diversitat cultural (2,35) i, finalment, l'eix de gènere (2,00).

Les raons que explicarien que les eines de gènere siguin les menys aplicades, tot i ser les que presenten més disponibilitat (vegeu l'indicador anterior), són diverses i poden tenir a veure amb els diferents col·lectius. En aquest eix, les dones són el grup que puntua més baix (1,93), mentre que les persones del col·lectiu LGBTIQ+ són les que atorguen la puntuació més alta (2,22). Una possible hipòtesi seria que les dones perceben aquestes accions com a poc rellevants perquè ja les tenen plenament integrades en la seva pràctica, o bé que, a causa de la reiterada atenció que ha rebut aquesta temàtica, ja no desperti tant interès entre aquest col·lectiu.

Pel que fa a l'àmbit de la discapacitat, les dones també són el grup amb una valoració més baixa (2,33), mentre que el col·lectiu LGBTIQ+ torna a ser el que puntua més alt (2,59).

Quant a la diversitat cultural, la tendència es manté: les dones presenten la puntuació més baixa (2,25) i el col·lectiu LGBTIQ+ la més alta (2,47).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
La igualtat, la diversitat i la inclusió de gènere	116	2,00	49	2,07	66	1,93	21	2,22	-	-	25	2,05
La igualtat, la diversitat i la inclusió de les persones amb discapacitat	115	2,37	49	2,40	65	2,33	21	2,59	-	-	25	2,40
La igualtat, la diversitat i la inclusió de la diversitat cultural	116	2,35	50	2,45	65	2,25	21	2,47	-	-	26	2,35

Taula 62. Mitjana de respostes a la pregunta “En cas que consideris que sí [que la UOC t’ofereix eines per dur a terme una recerca inclusiva], en quin grau consideres que apliques aquestes eines?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes de l'enquesta.

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Resum executiu

Analitzar la comunicació universitària amb perspectiva de gènere, diversitat i inclusió és essencial per garantir que el discurs institucional no reproduïx desigualtats simbòliques ni invisibilitza col·lectius minoritzats. La manera com es representen, s'anomenen i es fan visibles les persones incideix en la configuració de referents, en les percepcions de pertinença i en l'accés equitatiu als recursos i les oportunitats acadèmiques.

El 2024, la UOC va difondre 51 peces comunicatives sobre igualtat, diversitat i inclusió: el 74,5 % (38) van abordar l'eix de gènere i LGBTIQ+; el 29,4 % (15), la diversitat cultural, i el 9,8 % (5), la discapacitat. Aquesta desproporció evidencia la necessitat d'equilibrar els continguts per representar de manera més completa tots els eixos d'inclusió.

En coherència amb aquest biaix, la UOC disposa de directrius sòlides per a l'ús no sexista del llenguatge i d'una guia de llenguatge interna elaborada amb el Servei Lingüístic, que asseguren el rigor en la incorporació de la perspectiva de gènere i LGBTIQ+. Tanmateix, l'absència de guies específiques per a discapacitat i diversitat cultural indica un estadi incipient en la consolidació d'aquests eixos, fet que reclama instruments anàlegs per garantir un llenguatge veritablement inclusiu.

Les enquestes a l'equip propi i a l'estudiantat mostren una percepció moderada de la inclusió en la comunicació interna i externa, amb valors que oscil·len en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). Els resultats són més baixos pel que fa al gènere (1,7-1,8), i lleugerament superiors per a LGBTIQ+ (1,9-2,0), discapacitat (2,1-2,2) i diversitat cultural (1,9-2,1).

De manera consistent, l'equip propi i l'estudiantat situen la visibilitat dels col·lectius LGBTIQ+, persones amb discapacitat i diversitat cultural entre 2,1 i 2,3, fet que reflecteix una presència encara incipient. En conjunt, les dades apunten la necessitat d'intensificar i diversificar les estratègies comunicatives per avançar cap a una representació més equilibrada i coherent de tots els col·lectius.

7. Comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	7. Comunicació igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	7.1. Igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la imatge i el discurs de l'organització
Subindicadors	7.1.1. Nombre de continguts de comunicació (notícies, articles, entrevistes i publicacions textuais o en vídeo a la intranet, al web, als blogs, a les xarxes socials o en butlletins) sobre continguts de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Dades internes facilitades per la UOC
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	El 2024, la UOC va difondre 51 peces comunicatives sobre igualtat, diversitat i inclusió: el 74,5 % (38) van tractar qüestions de gènere i LGBTIQ+, el 29,4 % (15) van abordar la diversitat cultural i el 9,8 % (5) es van centrar en la discapacitat. Aquesta preponderància dels temes de gènere i LGBTIQ+, en contrast amb la cobertura més moderada de la diversitat cultural i gairebé residual de la discapacitat, posa de manifest la necessitat d'ampliar i equilibrar els continguts comunicatius per reflectir de manera més completa tots els eixos d'inclusió.
Valoració	Millorable

7.1.1. Nombre de continguts de comunicació (notícies, articles, entrevistes i publicacions textuais o en vídeo a la intranet, al web, als blogs, a les xarxes socials o en butlletins) sobre continguts de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

El 2024, la UOC va publicar 51 continguts de comunicació relacionats amb la igualtat, la diversitat i la inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural. D'aquests, 38 continguts estaven centrats en gènere i LGBTIQ+ (74,5 %); 15 se centraven en la diversitat cultural (29,4 %), i 5 abordaven la discapacitat (9,8 %).

Cal tenir en compte que alguns d'aquests continguts eren específics d'una sola temàtica, mentre que d'altres n'abordaven més d'una.



Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	7. Comunicació igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	7.2. Mecanismes i recursos per a una comunicació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	7.2.1. Existència d'indicacions per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en les comunicacions internes i externes
Font	Documentació interna Enquesta de percepció
Període	Curs 2023-2024
Resultat 2024	La UOC disposa d'unes directrius sòlides i accessibles per a un ús no sexista de la llengua, publicades al web de la institució. Així mateix, té la <i>Guia de llengua i estil de l'Àrea d'Acompanyament i Orientació</i> . La guia, de caràcter intern, ha estat desenvolupada pel Servei Lingüístic, els Serveis d'Atenció i Experiència d'Usuari. Aquesta cobertura assegura coherència i rigor en la incorporació de la perspectiva de gènere, LGBTIQ+ i discapacitat. En canvi, l'absència de guies o directrius específiques per a la diversitat cultural revela un estat incipient en l'extensió d'aquesta línia d'inclusió i assenyalat la necessitat de desplegar instruments anàlegs per garantir un llenguatge integralment divers i inclusiu.
Valoració	En procés

7.2.1. Existència d'indicacions per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en les comunicacions internes i externes

La UOC disposa de directrius clares i accessibles per promoure un ús no sexista del llenguatge, les quals estan publicades al web institucional. Aquestes indicacions aborden diversos recursos lingüístics per garantir un llenguatge inclusiu pel que fa al gènere, i inclouen els apartats següents:

- Formes concretes
- Genèrics col·lectius i altres expressions
- Mots i expressions despersonalitzats
- Formes dobles: forma masculina i femenina alhora
- Canvis de redacció
- Ús d'una nota prèvia
- Més informació sobre recursos i límits dels recursos



Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

A més, per a l'ús intern, el servei d'atenció disposa de la *Guia de llengua i estil de l'Àrea d'Acompanyament i Orientació*, elaborada juntament amb el Servei Lingüístic. En aquesta guia s'ofereixen directrius per a un ús no sexista de la llengua, recomanacions d'expressions per atendre consultes relacionades amb la violència masclista, i pautes de llenguatge inclusiu en el tractament de persones amb discapacitat.

Tanmateix, pel que fa a la discapacitat i a la diversitat cultural, actualment no es disposa de guies específiques sobre l'ús d'un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat. Aquesta absència reflecteix l'estat incipient de desenvolupament d'aquestes línies dins les polítiques institucionals de la UOC.

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Eix	DOCÈNCIA IGUALITÀRIA, DIVERSA I INCLUSIVA
Dimensió	7. Comunicació igualitària, diversa i inclusiva
Indicador principal	7.3. Percepció de l'estudiantat, el personal docent i investigador, el personal investigador i el personal de gestió sobre la comunicació igualitària, diversa i inclusiva en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Subindicadors	7.3.1. Percepció del personal de l'equip propi de la UOC sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la comunicació interna i externa 7.3.2. Percepció de l'estudiantat sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la comunicació interna i externa 7.3.3. Grau de coneixement de les indicacions per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural 7.3.4. Grau d'aplicació de les indicacions per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural
Font	Enquesta de percepció al personal docent i investigador Enquesta de percepció al personal investigador Enquesta de percepció al personal de gestió Enquesta de percepció a l'estudiantat
Període	Any 2025
Resultat 2024	Les respostes de l'equip propi i de l'estudiantat assenyalen una percepció globalment moderada de la inclusió de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la comunicació interna i externa de la UOC, amb els valors més baixos per a la igualtat de gènere i un lleuger augment per a LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural. De manera consistent, tant l'equip propi com l'estudiantat coincideixen que la visibilitat d'identitats i expressions de gènere diverses, persones amb discapacitat o representants de diferents cultures és encara un repte per a la institució. Aquestes dades posen de manifest la necessitat d'intensificar les estratègies comunicatives per avançar cap a una presència més equilibrada i coherent de tots els col·lectius.
Valoració	Millorable



7.3.1. Percepció del personal de l'equip propi de la UOC sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la comunicació interna i externa

Per analitzar si el personal de l'equip propi percep que la comunicació de la UOC és igualitària, diversa i inclusiva, se li han fet les preguntes següents:

- Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu al campus en relació amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?
- Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu en la comunicació externa (portal, xarxes, etc.) amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?
- Des del teu punt de vista, consideres que en els espais de visibilitat i en la comunicació de la UOC es fomenta la presència equilibrada dels aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?

A la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu al campus en relació amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?”, tal com es pot observar en la taula 63, les respostes obtingudes apunten a una valoració al voltant de 2 en una escala de l'1 al 4 (1 = mai i 4 = sempre). Per tant, es tracta d'un resultat globalment millorable, especialment pel que fa al gènere, amb puntuacions d'1,73. Tot i que els valors són lleugerament superiors en relació amb el col·lectiu LGBTIQ+ (2,04), la discapacitat (2,12) i la diversitat cultural (2,09), les dades reflecteixen una percepció generalitzada d'un ús poc inclusiu del llenguatge del campus.

Respecte a la igualtat de gènere, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,5), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,03).

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

En relació amb el col·lectiu LGBTIQ+, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (2,00), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,41).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (2,00), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,33).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,5), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,42).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Amb la igualtat de gènere	383	1,73	118	1,68	265	1,76	59	2,03	2	1,50	45	1,80
Amb el col·lectiu LGBTIQ+	383	2,04	118	2,04	265	2,05	59	2,41	2	2,00	45	2,11
Amb les persones amb discapacitat	383	2,12	118	2,11	265	2,13	59	2,33	2	2,00	45	2,15
Amb la diversitat cultural	382	2,09	117	2,07	265	2,09	59	2,42	2	1,50	45	2,40

Taula 63. Respostes mitjanes del personal propi a la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu al campus en relació amb els aspectes i col·lectius següents?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

A la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu en la comunicació externa (portal, xarxes, etc.) amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?”, tal com es pot observar en la taula 64, les respostes obtingudes apunten a una valoració pròxima al 2 en una escala de l'1 al 4 (1 = mai i 4 = sempre). Per tant, es tracta d'un resultat globalment millorable, especialment pel que fa al gènere, amb puntuacions d'1,71. Tot i que els valors són lleugerament superiors en relació amb el col·lectiu LGBTIQ+ (1,97), la discapacitat (2,11) i la diversitat cultural (2,06), les dades reflecteixen una percepció generalitzada d'un ús poc inclusiu del llenguatge en la comunicació externa de la UOC.

Respecte a la igualtat de gènere, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,50), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,03).

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Amb relació al col·lectiu LGBTIQ+, el grup que puntua més baix són els homes (1,96), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,03).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,50), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,45).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,50), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,40).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Amb la igualtat de gènere	383	1,71	118	1,70	265	1,71	59	2,03	2	1,50	45	1,73
Amb el col·lectiu LGBTIQ+	383	1,97	118	1,96	265	1,97	59	2,34	2	2,00	44	1,97
Amb les persones amb discapacitat	383	2,11	118	2,07	265	2,13	59	2,45	2	1,50	44	2,11
Amb la diversitat cultural	382	2,06	117	2,05	265	2,07	59	2,40	2	1,50	45	2,39

Taula 64. Respostes mitjanes del personal propi a la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu en la comunicació externa (portal, xarxes, etc.) amb els aspectes i col·lectius següents?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

A la pregunta “Des del teu punt de vista, consideres que en els espais de visibilitat i en la comunicació de la UOC es fomenta la presència equilibrada dels aspectes i col·lectius següents: identitats de gènere diverses, expressions de gènere diverses, persones amb discapacitat i persones que representin diversitat cultural?”, tal com es pot observar en la taula 65, les respostes obtingudes apunten a una valoració que supera el 2, en una escala de l'1 al 4 (1 = mai i 4 = sempre). Per tant, es tracta d'un resultat globalment millorable, especialment pel que fa a les identitats de gènere diverses, amb puntuacions de 2,08. Tot i que els valors són lleugerament superiors per a les persones amb expressions de gènere diverses (2,25), la discapacitat (2,43) i la diversitat cultural (2,28), les dades reflecteixen una percepció generalitzada de poca visibilitat d'aquests col·lectius.

Respecte a les identitats de gènere diverses, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (2,00), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,59).

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

En relació amb les expressions de gènere diverses, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (2,00), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,74).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (2,00), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,58).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,50), mentre que el que puntua més alt són les persones nascudes fora de l'Estat (2,65).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Identitats de gènere diverses	383	2,08	118	2,01	265	2,11	59	2,59	2	2,00	45	2,14
Expressions de gènere diverses	383	2,25	118	2,21	265	2,26	59	2,74	2	2,00	44	2,31
Persones amb discapacitat	383	2,43	118	2,37	265	2,46	59	2,58	2	2,00	44	2,32
Persones que representin diversitat cultural	382	2,28	117	2,16	265	2,33	59	2,55	2	2,00	45	2,65

Taula 65. Respostes mitjanes del personal propi a la pregunta "Des del teu punt de vista, consideres que en els espais de visibilitat i en la comunicació de la UOC es fomenta la presència equilibrada dels aspectes i col·lectius següents?". Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

71.3. Percepció de l'estudiantat sobre igualtat, diversitat i inclusió en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural en la comunicació interna i externa

Per saber si l'estudiantat de la UOC percep la comunicació de la Universitat com a igualitària, diversa i inclusiva, se li han formulat les preguntes següents:

- Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit incliusiu al campus en relació amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?
- Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit incliusiu en la comunicació externa (portal, xarxes, etc.) amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?
- Des del teu punt de vista, consideres que en els espais de visibilitat i en la comunicació de la UOC es fomenta la presència equilibrada dels aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

A la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu al campus en relació amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?”, tal com es pot observar en la taula 66, les respostes obtingudes apunten a una valoració al voltant de 2, en una escala de l’1 al 4 (1 = mai i 4 = sempre). Per tant, es tracta d’un resultat globalment millorable, especialment pel que fa al gènere, amb puntuacions d’1,67. Tot i que els valors són lleugerament superiors en relació amb el col·lectiu LGBTIQ+ (2,05), amb la discapacitat (2,10) i la diversitat cultural (1,96), les dades reflecteixen una percepció generalitzada d’un ús poc inclusiu del llenguatge al campus.

Respecte a la igualtat de gènere, els grups que puntuen més baix són les persones amb discapacitat i els homes (1,50), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (1,87).

En relació amb el col·lectiu LGBTIQ+, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,81), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,35).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,93), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,36).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,71), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,19).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Amb la igualtat de gènere	170	1,67	75	1,50	88	1,81	67	1,87	17	1,50	19	1,69
Amb el col·lectiu LGBTIQ+	171	2,05	75	1,90	89	2,12	67	2,35	17	1,81	19	2,00
Amb les persones amb discapacitat	171	2,10	75	1,83	89	2,28	67	2,36	17	1,93	19	2,13
Amb la diversitat cultural	171	1,96	75	1,80	89	2,05	67	2,19	17	1,71	19	2,07

Taula 66. Respostes mitjanes de l'estudiantat a la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiu al campus en relació amb els aspectes i col·lectius següents?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

A la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiú en la comunicació externa (portal, xarxes, etc.) amb els aspectes i col·lectius següents: amb la igualtat de gènere, amb el col·lectiu LGBTQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?”, tal com es pot observar en la taula 67, les respostes obtingudes apunten a una valoració al voltant de 2, en una escala de l’1 al 4 (1 = mai i 4 = sempre). Per tant, es tracta d’un resultat globalment millorable, especialment pel que fa al gènere, amb puntuacions d’1,73. Tot i que els valors són lleugerament superiors en relació amb el col·lectiu LGBTQ+ (2,01), la discapacitat (2,09) i la diversitat cultural (1,94), les dades reflecteixen una percepció generalitzada d’un ús poc inclusiú del llenguatge en la comunicació externa de la UOC.

Respecte a la igualtat de gènere, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,47), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTQ+ (1,97).

En relació amb el col·lectiu LGBTQ+, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,60), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTQ+ (2,33).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,86), mentre que el que puntua més alt són les dones (2,18).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,64), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTQ+ (2,21).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Amb la igualtat de gènere	170	1,73	75	1,58	88	1,86	67	1,97	17	1,47	19	1,71
Amb el col·lectiu LGBTQ+	171	2,01	75	1,88	89	2,08	67	2,33	17	1,60	19	1,88
Amb les persones amb discapacitat	171	2,09	75	1,93	89	2,18	67	2,29	17	1,86	18	2,07
Amb la diversitat cultural	171	1,94	75	1,80	89	2,00	67	2,21	17	1,64	19	2,06

Taula 67. Respostes mitjanes de l'estudiantat a la pregunta “Consideres que la UOC utilitza un llenguatge visual i escrit inclusiú en la comunicació externa (portal, xarxes, etc.) amb els aspectes i col·lectius següents?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.



Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

A la pregunta “Des del teu punt de vista, consideres que en els espais de visibilitat i en la comunicació de la UOC es fomenta la presència equilibrada dels aspectes i col·lectius següents: identitats de gènere diverses, expressions de gènere diverses, persones amb discapacitat i persones que representin diversitat cultural”, tal com es pot observar en la taula 68, les respostes obtingudes apunten a una valoració que supera el 2, en una escala de l'1 al 4 (1 = mai i 4 = sempre). Per tant, es tracta d'un resultat globalment millorable, especialment pel que fa a les identitats de gènere diverses, amb puntuacions de 2,07. Tot i que els valors són lleugerament superiors per a les persones amb expressions de gènere diverses (2,21), les persones amb discapacitat (2,25) i les persones que representen la diversitat cultural (2,19), les dades reflecteixen una percepció generalitzada de poca visibilitat d'aquests col·lectius.

Respecte a les identitats de gènere diverses, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,77), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,42).

En relació amb les expressions de gènere diverses, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,77), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,62).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,83), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,60).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones amb discapacitat (1,85), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu LGBTIQ+ (2,58)

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Identitats de gènere diverses	170	2,07	75	1,96	88	2,16	67	2,42	17	1,77	19	2,00
Expressions de gènere diverses	171	2,21	75	2,13	89	2,24	67	2,62	17	1,77	19	2,13
Persones amb discapacitat	171	2,25	75	2,21	89	2,27	67	2,60	17	1,83	18	2,20
Persones que representin diversitat cultural	171	2,19	75	2,17	89	2,17	67	2,58	17	1,85	19	2,13

Taula 68. Respostes mitjanes de l'estudiantat a la pregunta “Des del teu punt de vista, consideres que en els espais de visibilitat i en la comunicació de la UOC es fomenta la presència equilibrada dels aspectes i col·lectius següents?”. Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

7.2.2. Grau de coneixement de les eines per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural per part del personal docent i investigador i el personal de gestió

En relació amb el grau de coneixement per part de l'equip propi de la UOC de les indicacions per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural, es va formular a la plantilla de la UOC la pregunta següent: “Consideres que la UOC t'ofereix eines (formació, guies, indicacions, etc.) per dur a terme una comunicació inclusiva tenint en compte els aspectes i col·lectius següents: amb la diversitat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?”.

Tal com es pot observar en la taula 69, les respostes obtingudes apunten a una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt). L'eix en què el coneixement de les eines disponibles es puntuava més baix és el de la diversitat cultural (2,48), seguit de l'eix de discapacitat (2,56), de l'eix sobre el col·lectiu LGBTIQ+ (2,74) i, finalment, de l'eix de diversitat de gènere (3,17), que és el que rep una puntuació mitjana més alta (superior a 3). Aquestes dades posen de manifest un gran esforç per elaborar i difondre eines per a un ús no sexista del llenguatge —àmbit en què hi ha moltes polítiques desplegades tant a escala institucional com en el pla social—, i un esforç més moderat en els altres eixos, que estan en ple desplegament institucional.

Respecte a la diversitat de gènere, el grup que puntuava més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,86), mentre que el que puntuava més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,50).

En relació amb el col·lectiu LGBTIQ+, el grup que puntuava més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,44), mentre que el que puntuava més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,00).

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,35), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,50).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,25), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,50).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Amb la diversitat de gènere	375	3,17	116	3,15	259	3,18	57	2,86	2	3,50	40	3,03
Amb el col·lectiu LGBTIQ+	373	2,74	115	2,64	258	2,79	56	2,44	2	3,00	40	2,69
Amb les persones amb discapacitat	375	2,56	116	2,55	259	2,56	57	2,35	2	3,50	40	2,67
Amb la diversitat cultural	374	2,48	116	2,48	258	2,48	57	2,25	2	3,50	40	2,43

Taula 69. Respostes mitjanes de l'equip propi a la pregunta "Consideres que la UOC t'ofereix eines (formació, guies, indicacions, etc.) per dur a terme una comunicació inclusiva tenint en compte els aspectes i col·lectius següents?". Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

7.2.3. Grau d'aplicació de les indicacions per a l'ús d'un llenguatge igualitari, divers i inclusiu en matèria de gènere i LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural per part del personal docent i investigador i el personal de gestió

En relació amb el grau d'aplicació de les eines per a un ús inclusiu i no discriminatori del llenguatge per part de l'equip propi de la UOC, es va formular a la plantilla de la UOC la pregunta següent: "En cas que consideris que sí, en quin grau consideres que apliques aquestes eines: amb la diversitat de gènere, amb el col·lectiu LGBTIQ+, amb les persones amb discapacitat i amb la diversitat cultural?".

Tal com es pot observar en la taula 70, les respostes obtingudes apunten a una valoració mitjana d'entre 2 i 3 en una escala de l'1 al 4 (1 = gens i 4 = molt), en correspondència amb l'indicador anterior. L'eix en què es considera que les eines s'apliquen menys és el de la diversitat cultural (2,76), seguit de l'eix del col·lectiu LGBTIQ+ (2,80), de l'eix de discapacitat (2,81) i de l'eix de diversitat de gènere (3,23), que és el que rep una puntuació mitjana més alta (superior a 3). Aquestes dades posen de manifest un gran esforç per aplicar eines per a un ús no sexista del llenguatge —àmbit en què hi ha moltes polítiques desplegades tant a escala institucional com en el pla social—, i un esforç més moderat en la resta d'eixos, que estan en ple desplegament institucional.

Eix de comunicació igualitària, diversa i inclusiva

Respecte a la diversitat de gènere, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,94), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,50).

En relació amb el col·lectiu LGBTIQ+, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,64), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,00).

Pel que fa a les persones amb discapacitat, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,55), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,50).

Respecte a la diversitat cultural, el grup que puntua més baix són les persones del col·lectiu LGBTIQ+ (2,57), mentre que el que puntua més alt és el col·lectiu amb discapacitat (3,50).

	Total		Homes		Dones		LGBTIQ+		Discapacitat		Nascudes fora de l'Estat	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
Amb la diversitat de gènere	375	3,23	116	3,19	259	3,25	57	2,94	2	3,50	40	3,20
Amb el col·lectiu LGBTIQ+	373	2,80	115	2,71	258	2,84	56	2,64	2	3,00	40	2,91
Amb les persones amb discapacitat	375	2,81	116	2,76	259	2,83	57	2,55	2	3,50	40	2,94
Amb la diversitat cultural	374	2,76	116	2,73	258	2,77	57	2,57	2	3,50	40	2,88

Taula 70. Respostes mitjanes de l'equip propi a la pregunta "En cas que consideris que sí, en quin grau consideres que apliques aquestes eines?". Font: elaboració pròpia a partir de les respostes a l'enquesta.

