
Universitat
Oberta
de Catalunya

Pla d'igualtat, diversitat i inclusió

Aprovat pel Consell de Govern
el 17 de març de 2026

2026-2029

Uoc

Sumari

01	Presentació	06	Eix 1. Organització
	pàg. 3 →		pàg. 16 →
02	Context i antecedents	07	Eix 2. Docència
	pàg. 4 →		pàg. 37 →
03	Metodologia de disseny del pla	08	Eix 3. Recerca i transferència
	pàg. 9 →		pàg. 48 →
04	Governança del pla	09	Eix 4. Coordinació
	pàg. 14 →		pàg. 55 →
05	Seguiment i avaluació del pla		
	pàg. 15 →		



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

PRESENTACIÓ



Manel Jiménez Morales,
Vicerector d'Aliances,
Comunitat i Cultura

Quan una universitat es pensa a si mateixa, no només defineix línies d’actuació: construeix, en realitat, les línies mestres d’una manera de ser al món. En aquest exercici de responsabilitat i de coherència institucional, la Universitat Oberta de Catalunya presenta el Pla d’igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029, un full de ruta que vol consolidar els avenços assolits i, alhora, obrir nous horitzons en la construcció d’una universitat més justa, plural i inclusiva.

La mirada literària i crítica de Jeanette Winterson, investida doctora *honoris causa* per la UOC en el mateix període en què es gesta aquest pla, ens recorda la importància d’imaginar altres formes de vida i de relació per poder transformar les estructures que generen desigualtat. Aquesta idea, aparentment literària, té una profunda dimensió universitària: només si som capaços d’imaginar altres formes de convivència, de coneixement i de representació, podem transformar les estructures que generen desigualtat.

El Pla d’igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 fa aquest exercici d’imaginació crítica i de responsabilitat col·lectiva, i es configura com el paraigua que permet l’articulació i la coherència de les polítiques institucionals d’equitat a la UOC. Lluny de ser un instrument aïllat, estructura la seva acció al voltant de quatre grans eixos que abracen el conjunt de l’activitat universitària. L’eix d’organització incideix en les condicions laborals, la governança i la cultura institucional, amb l’objectiu de garantir entorns de treball equitatius i lliures de discriminació. L’eix de docència posa el focus en l’accés, els continguts i el model educatiu, per assegurar que l’experiència

formativa sigui inclusiva i representativa de la diversitat. L’eix de recerca i transferència reforça el compromís amb una producció de coneixement socialment responsable, capaç d’incorporar la perspectiva d’igualtat, diversitat i inclusió (IDI) als seus processos i resultats. Finalment, l’eix de coordinació actua com a columna vertebral de l’estratègia per assegurar la coherència, el seguiment i l’avaluació de les accions desplegades.

Amb aquest full de ruta, la UOC reafirma la seva voluntat de ser no només una institució que compleix les obligacions legals, sinó també una universitat que assumeix un paper proactiu en la transformació social. La igualtat, la diversitat i la inclusió no són aquí mers principis declaratius, sinó condicions imprescindibles per a la generació de coneixement rellevant i per a la construcció d’una comunitat acadèmica més oberta, més crítica i més justa.

Tanmateix, tota estratègia és, per definició, un procés obert. Aquest document marca una direcció, però també assumeix que el camí requerirà aprenentatge, revisió i capacitat d’adaptació. La implementació del pla dependrà, en última instància, del compromís compartit de totes les persones que formen part de la UOC. És en aquest compromís col·lectiu on rau la seva veritable força transformadora, que ens ha d’empènyer a continuar millorant.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Context i antecedents

El Pla d’igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 (en endavant, el pla) s’erigeix en un pilar fonamental de l’estratègia de la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, UOC) i és un reflex del seu compromís de creació d’un entorn universitari just, equitatiu i plenament inclusiu. Aquesta vocació neix de la mateixa gènesi de la UOC: una universitat concebuda des del seu disseny original per ser inclusiva, en què el format 100 % en línia i la flexibilitat del seu model pedagògic actuen com a palanques de democratització del coneixement. Més enllà d’obligacions legals, la UOC entén la igualtat, la diversitat i la inclusió com a fonts d’excel·lència, innovació i sostenibilitat. El nostre model permet eliminar les barreres físiques, temporals i geogràfiques que històricament han exclòs diversos col·lectius de l’educació superior, a fi d’optimitzar el talent i el benestar de totes les persones que formen part d’aquesta gran comunitat.

El pla precedent (Pla d’igualtat de gènere de la UOC 2020-2025) va consolidar la transversalització de gènere a la UOC (*gender mainstreaming*), i va fer els primers passos per abordar les desigualtats del col·lectiu LGBTIQ+ de la comunitat UOC. En aquest nou cicle fem un pas endavant per transversalitzar la perspectiva d’igualtat, diversitat i inclusió (IDI), partint de la idea que l’excel·lència universitària només és possible si s’aborden totes les desigualtats des d’una vocació interseccional. Així, a la consolidació de les dimensions de gènere i d’orientació sexual i d’expressió o identitat de gènere (LGTBIQ+), aquest nou pla hi incorpora de manera estructural l’abordatge de la discapacitat, la diversitat cultural i el nivell socioeconòmic com a eixos també transversals de l’equitat universitària.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Context i antecedents

Aquesta nova etapa s’alineja amb els mandats legislatius següents:

- En l’**àmbit internacional**, la Convenció sobre l’eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) i la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006) estableixen la necessitat d’adoptar mesures per garantir l’accés a l’educació i la participació plena i efectiva de totes les persones.
- En l’**àmbit europeu**, el programa Horizon Europe 2021-2027, de la Comissió Europea, estableix com a requisit per accedir al finançament la implementació d’un pla d’igualtat de gènere (*gender equality plan*) per part de les institucions d’educació superior. Això reforça el compromís europeu amb una recerca inclusiva i equitativa. Alhora, l’any 2025 la Comissió Europea va publicar el Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content, per guiar les autoritats nacionals i les organitzacions vinculades a la recerca i la innovació sobre mesures per assegurar la implementació i l’avaluació efectiva de la integració de la dimensió de gènere interseccional als continguts de recerca i innovació.

- Pel que fa a l’**àmbit estatal**, el desplegament normatiu ha estat constant i progressiu. En matèria d’igualtat de gènere, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va assentar les bases i va establir el principi d’igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest marc es va veure reforçat tècnicament amb l’aprovació del Reial decret 901/2020, de 13 d’octubre, pel qual es regulen els plans d’igualtat i el seu registre, i del Reial decret 902/2020, de 13 d’octubre, d’igualtat retributiva entre dones i homes, que introdueix l’obligatorietat de la transparència salarial i les auditories retributives per corregir la bretxa de gènere en les organitzacions.

En l’àmbit de la discapacitat, és imperatiu citar el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. Aquesta norma estableix l’obligatorietat de garantir l’accessibilitat i el disseny universals, principis que, aplicats a l’àmbit universitari, suposen el dret a una educació sense barreres.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Context i antecedents

En l'entorn acadèmic, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, va institucionalitzar el mandat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i va obligar a crear les unitats d'igualtat de gènere. Un punt d'inflexió clau va ser la promulgació de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que va ampliar l'espectre de protecció davant de qualsevol motiu de discriminació (origen, edat, discapacitat o orientació sexual, entre altres). En coherència amb aquest marc, la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), ha reforçat aquest mandat i ha obligat les universitats a adaptar les seves unitats d'igualtat per integrar de manera efectiva les variables de diversitat i inclusió. Així, s'exigeix el desplegament de polítiques transversals que garanteixin entorns acadèmics lliures de discriminació en totes les seves formes.

- En l'àmbit català, normes com la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes; la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, incorporen l'obligació de promoure la igualtat, l'equitat, la diversitat i la inclusió a les institucions universitàries. A això s'hi afegeix el Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC), aprovat pel Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) el 2024, com a instrument marc per orientar l'acció universitària en matèria d'inclusió i respecte a la diversitat.



01 Presentació

**02 Context i
antecedents**

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Context i antecedents

El **Pla d’igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029** de la UOC actua com el paraigua dels quatre grans eixos d’actuació en matèria IDI de la UOC:

Eix d’organització (Pla d’igualtat en l’àmbit laboral 2026-2029): Inclou el conjunt de mesures d’àmbit laboral dirigides a l’equip propi i de cultura organitzativa. Forma part d’un procés de negociació col·lectiva, d’acord amb el mandat normatiu en matèria de plans d’igualtat a les empreses.	Eix de docència Aborda la igualtat, la diversitat i la inclusió en relació amb la docència i l’aprenentatge, així com l’atenció a l’estudiantat de la UOC amb necessitats específiques de suport educatiu (NESE).	Eix de recerca i transferència Se centra en la generació de coneixement científic i en els processos de transferència i emprenedoria. Respon al compromís de la UOC amb l’impuls d’una ciència amb impacte social i alineada amb el principi de recerca i innovació responsable (RRI).	Eix de coordinació Actua com el motor transversal que garanteix la governança, la recollida d’informació, el seguiment, l’avaluació i el correcte funcionament en general de totes les accions del pla.
---	--	---	--



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Context i antecedents

Així doncs, aquest pla aborda la igualtat des de la perspectiva d’igualtat, diversitat i inclusió (IDI), a partir d’una convicció fundacional: la **igualtat** és l’objectiu (l’eliminació de barreres), la **diversitat** és la realitat i la riquesa que cal protegir (la presència de totes les diferències), i la **inclusió** és el camí i la pràctica diària (la necessitat de garantir que tota persona se senti valorada, respectada i part activa de l’organització). En aquest sentit, l’**equitat** esdevé el principi transversal que vertebra totes les nostres intervencions, partint de la premissa que la igualtat d’oportunitats només és real quan som capaços de compensar els desavantatges històrics i socioeconòmics de partida i de garantir que ningú es queda enrere en el procés d’aprenentatge al llarg de la vida.

Amb aquest full de ruta, la UOC es posiciona com un referent i un laboratori de nou coneixement en la construcció d’una educació superior en què la diversitat és reconeguda com un valor actiu i la inclusió es concep com un dret fonamental. Esperem que el caràcter digital de la nostra institució —i, per tant, d’aquest pla— serveixi de model i guia per al conjunt del sistema universitari. En un moment en què la digitalització és un procés transversal a totes les universitats, la UOC vol transferir aquest coneixement per garantir que la mirada digital s’integri de manera estructural en totes les polítiques d’igualtat, diversitat i inclusió d’àmbit universitari.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Metodologia de disseny del pla

Fase I. Avaluació del Pla d'igualtat (2023-2025)

*D'on venim i què volem
millorar?*

S'ha fet una avaluació del pla anterior (2020-2025) per identificar aprenentatges clau.

Metodologia: enfocament predominantment qualitatiu (entrevistes individuals i grups de discussió) amb agents vinculats a la implementació del pla anterior.

Dimensions analitzades: adequació a les necessitats o problemàtiques, lògica i plausibilitat del disseny, adequació al marc normatiu, grau d'implementació de les accions, elements que l'han facilitat o dificultat, i resultats i canvis assolits.

PERÍODE D'EXECUCIÓ DE LA FASE	2024				2025				
	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre
			●	●	●				



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Metodologia de disseny del pla

Fase II. Diagnosi

Què necessita la
comunitat UOC?

S’ha elaborat una radiografia exhaustiva de l’estat de la institució per delimitar els nous objectius.

Metodologia: enfocament mixt, basat en la combinació d’anàlisi estadística de dades quantitatives (dades de sistemes interns i enquesta) i tècniques qualitatives (entrevistes semiestructurades a òrgans representatius de la UOC).

Abast: recull la pluralitat de vivències de tota la comunitat (estudiantat, personal docent i investigador, personal investigador i personal de gestió). Els resultats de la diagnosi es poden trobar a la pàgina web de la Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC.

PERÍODE D’EXECUCIÓ DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	
				●	●	●	●			



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Metodologia de disseny del pla

Fase III. Pla d'acció

Com donem resposta
a les necessitats de la
comunitat?

El pla s’ha estructurat mitjançant un **marc lògic** que garanteix la traçabilitat operativa des de l’estratègia fins a l’execució.

Estructura macro-micro: cada acció està vinculada a un objectiu operatiu i aquest a un objectiu estratègic, fet que garanteix la plena coherència operativa i estratègica del pla.

Procés participatiu: es van fer cinc grups de treball temàtics (coordinació, organització, comunicació, docència i recerca), amb la participació de diversos agents clau de la Universitat, per definir les més de 200 accions del pla.

PERÍODE D’EXECUCIÓ DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	
						●	●			



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Metodologia de disseny del pla

Fase IV. Contrastament i validació definitius

*Hem concretat
correctament la proposta
estratègica?*

Abans de ser aprovat, el pla ha passat per un procés de validació final.

Negociació col·lectiva: l'eix d'organització va ser fruit d'una negociació específica amb la representació legal de les persones treballadores de la UOC, d'acord amb el mandat normatiu (vegeu “Eix 1. Organització”).

Sessions de contrastament: la resta d'eixos es van sotmetre a un procés participatiu de validació tècnica de les accions amb les àrees responsables per assegurar-ne la viabilitat operativa.

Aprovació institucional: presentació i validació final davant les diferents comissions dels vicerectorats i el Consell de Govern de la UOC.

PERÍODE D'EXECUCIÓ DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	
								●	●	



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Metodologia de disseny del pla

Fase V. Sistema de seguiment i avaluació

Com assegurem que
donem la resposta que
necessita la nostra
comunitat?

Finalment, una vegada definit el pla d’acció corresponent, s’ha elaborat el sistema de seguiment i d’avaluació, que planifica els mecanismes i engranatges necessaris per assegurar la implementació correcta del pla d’acció. La descripció metodològica d’aquest sistema s’inclou més endavant.

PERÍODE D’EXECUCIÓ DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	2n. trimestre	3r. trimestre	4t. trimestre	1r. trimestre	
							●	●	●	



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

**04 Governança
del pla**

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Governança del pla

Tenint en compte la complexitat i l’abast dels diferents eixos, tant el disseny com el procés d’implementació requereixen la presència de diferents òrgans de governança que operin de manera cooperativa per assegurar que totes les polítiques IDI es despleguen i s’implanten correctament. Són els següents:

- **Comissió Negociadora.** És una comissió paritària, formada pel Comitè d’Empresa i la representació institucional, que té la responsabilitat de dissenyar i aprovar les accions dirigides a l’equip propi (eix d’organització).

- **Comissió de Seguiment i Avaluació.** És una comissió paritària, formada pel Comitè d’Empresa i la representació institucional, que s’encarrega de vetllar per la implementació, el compliment i el funcionament de les accions negociades dins l’eix d’organització, en els terminis i els mètodes establerts per la Comissió Negociadora.

Nota: tant la Comissió Negociadora com la Comissió de Seguiment i Avaluació donen resposta al mandat normatiu de referència en matèria de plans d’igualtat a les empreses (Reial decret 901/2020 i Reial decret 902/2020).

- **Comissió d’Igualtat, Diversitat i Inclusió.** És una comissió formada per personal acadèmic expert que s’encarrega de vetllar per la implementació, el compliment i el funcionament de les accions dels eixos de docència i recerca.

- **Líders d’eix.** Cada eix té un o dos líders experts en la matèria, que s’encarreguen de vetllar per la coherència de totes les accions, per la implementació correcta de l’eix, i per la comunicació de possibles dificultats o mancances.

- **Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió.** És l’òrgan de referència en matèria d’igualtat, diversitat i inclusió de la UOC. Actua de manera transversal, tant durant les fases de disseny com durant la implementació, i ofereix a les comissions el suport tècnic i expert necessari per al desplegament de l’estratègia.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

**05 Seguiment
i avaluació
del pla**

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Seguiment i avaluació del pla

L'objectiu d'aquest sistema és assegurar el desplegament correcte de les més de 200 accions del pla i mesurar-ne l'impacte real en la comunitat universitària. El sistema es vertebra a través de l'eix de coordinació, que actua com a motor transversal per a la recollida d'informació i la rendició de comptes.

Eines operatives. El seguiment es fa mitjançant dues eines complementàries:

- **Matriu de seguiment:** base de dades centralitzada que conté totes les accions i permet als responsables informar sobre el seu estat d'implementació (pendent, en procés o finalitzada).
- **Quadre de comandament (*dashboard*) IDI:** projecte de sistematització de dades IDI que facilitarà la visualització oberta i intuïtiva d'aquestes dades de la UOC.

Tipologia d'indicadors. Per diferenciar l'activitat administrativa del canvi estructural, el pla utilitza dos tipus de mètriques:

• **Indicadors de seguiment**

- Recullen evidències (quantitatives o qualitatives) que certifiquen que una acció s'ha portat a terme.
- S'utilitzen per al funcionament intern i per a la revisió del pla. Nodreixen la memòria anual d'IDI, a partir de la qual s'identifiquen possibles qüestions de funcionament que s'han de millorar.

• **Indicadors d'avaluació o KPI**

- Són mètriques estratègiques que avaluen l'evolució i la qualitat dels canvis assolits en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió.
- S'utilitzen per a la presa de decisions estratègiques i són la base de l'avaluació intermèdia i final del pla.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

**05 Seguiment
i avaluació
del pla**

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Seguiment i avaluació del pla

Responsabilitats. El sistema opera en dues escales coordinades per la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió:

- **Escala micro** (agents executors). Cada grup operatiu responsable de les accions recull les evidències necessàries per donar resposta als indicadors de seguiment.
- **Escala macro** (agents supervisors):
 - Els líders d'eix coordinen la informació de cada eix per a l'elaboració d'informes de seguiment i avaluació.
 - La Comissió de Seguiment i Avaluació vetlla pel compliment de l'eix d'organització (àmbit laboral).
 - La Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió supervisa el funcionament dels eixos de docència i recerca.

Rendició de comptes. L'eix de coordinació defineix fites clares per garantir la transparència cap a la comunitat i els òrgans de govern:

- **Semestral:** reunions de coordinació entre els eixos i informes de seguiment d'estat (pendent, en procés o finalitzat).
- **Anual:** elaboració de la memòria anual d'IDI i presentació dels resultats al Consell de Govern.
- **Intermèdia:** avaluació de mitjà termini per ajustar objectius segons els KPI assolits.
- **Final:** informe d'avaluació final del pla i elaboració de la nova diagnosi d'IDI (2029) per dissenyar el pròxim cicle estratègic (2030-2033).



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

**06 Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització



NOTA PRÈVIA

Tal com s'ha esmentat a la introducció, a l'eix d'organització li corresponen totes les mesures que tenen relació amb la igualtat, la diversitat i la inclusió del personal de la UOC.

Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la Universitat Oberta de Catalunya 2026-2029

A diferència dels altres eixos, aquest està intrínsecament vinculat a una legislació que en regula el procés de disseny, la metodologia, l'estructura i el seguiment. Es tracta del 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, i del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Aquests dos reials decrets estableixen com han de ser els plans d'igualtat a les empreses, a més de definir-ne el procés d'aprovació, atès que han de ser plans acordats a través de negociació col·lectiva.

En definitiva, tot i que la totalitat dels eixos d'aquest document respon a la normativa d'aplicació, l'eix d'organització és l'únic que presenta una estructura i un procés d'elaboració totalment regulats.

Dit això, per poder complir la legislació esmentada, l'eix d'organització disposa d'un pla propi: el **Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC 2026-2029**, que està estructurat d'acord amb les demandes legislatives. Aquest pla forma part d'un procés de negociació col·lectiva, guiat per la Comissió Negociadora (vegeu l'apartat "Òrgans de governança").

En aquest document s'incorpora exclusivament la matriu negociada d'accions de l'eix d'organització. Tanmateix, la versió completa del Pla d'igualtat en l'àmbit laboral 2026-2029 es pot localitzar a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, així com a la pàgina web del [REGCON](#).



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectiu estratègic 1.

Consolidar una cultura organitzativa de la UOC que sigui igualitària, diversa i inclusiva

Objectius operatius

Accions

OO 1.1

Consolidar el marc normatiu, la governança i els òrgans que permetin transversalitzar la perspectiva de la igualtat, la diversitat i la inclusió a tota la institució

ORG_01. Aprovació del Pla d’igualtat, diversitat i inclusió al Consell de Govern

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: primer trimestre del 2026

ORG_02. Publicació del Pla d’igualtat, diversitat i inclusió aprovat al tauler electrònic

Responsable: Assessoria Jurídica

Execució: segon trimestre del 2026

ORG_03. Elaboració i aprovació de la normativa marc d’igualtat, diversitat i inclusió de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Assessoria Jurídica

Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026

ORG_04. Avaluació de l’impacte de gènere dels pressupostos en línia amb el que estableix l’article 57.3 de la LOSU

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual

ORG_05. Contribució al desenvolupament d’una eina per permetre al personal acadèmic i administratiu identificar les seves competències en igualtat, diversitat i inclusió (acció del projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026

ORG_06. Contribució, en el marc d’OpenEU, a la creació d’una guia en equitat de gènere, inclusió, diversitat i interseccionalitat

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026

ORG 07. Creació d’un marc conceptual sobre discapacitat i diversitat cultural per definir l’estratègia en matèria de diversitat i inclusió a la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 1.2 Difondre i comunicar a tota la comunitat UOC els compromisos institucionals amb la igualtat, la diversitat i la inclusió	ORG_08. Conceptualització, encàrrec i execució d'un pla de comunicació per al Pla d'igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Comunicació Interna Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_08_01. Accions de comunicació per difondre la normativa marc d'igualtat, diversitat i inclusió Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Comunicació Interna Execució: segon trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_08_02. Accions de comunicació per difondre la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, així com el seu reglament Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Comunicació Interna Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_08_03. Accions de comunicació per difondre el protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat i expressió de gènere, LGTBIQ-fòbia, discapacitat o diversitat cultural Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna, i Experiència d'Usuari Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat trimestral
	ORG_08_04. Accions de comunicació per difondre el protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no-binàries Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna, i Experiència d'Usuari Execució: tercer trimestre del 2026, periodicitat semestral
	ORG_08_05. Accions de comunicació per difondre les sales de cures i lactància disponibles a la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Comunicació Interna Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_09. Comunicació i difusió dels aspectes IDI vinculats al segell Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Àrea de Comunicació, i Comunicació interna Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_10. Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al portal UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunicació Interna, i Experiència d'Usuari Execució: quart trimestre del 2026 - quart trimestre del 2027
	ORG_11. Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al campus UOC, tant pel que fa a l'estudiantat com al personal de la Universitat Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna, i Experiència d'Usuari Execució: quart trimestre del 2026 - quart trimestre del 2027

Objectiu estratègic 2. Posicionar la UOC com una universitat que coneix i lidera una educació en línia lliure de discriminacions, a través de la incidència política i de la comunicació, a escala catalana, estatal i europea	
Objectius operatius	Accions
OO 2.1 Promoure accions de sensibilització i canals de comunicació que afavoreixin valors d'igualtat, diversitat i inclusió en tots els àmbits de la institució	ORG_12. Creació i difusió d'un calendari anual de dates clau amb perspectiva IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Comunicació Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_13. Realització d'accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional de les Dones i les Nenes en la Ciència (11 de febrer) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: primer del trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_14. Realització d'accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional de les Dones (8 de març) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials, Comunicació de la Recerca i la Transferència, Biblioteca, i Vicegerència de Recerca i Transferència Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_15. Realització d'accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional contra el Racisme (21 de març) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_16. Realització d’accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional del Poble Gitano (8 d’abril) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: segon trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_17. Realització d’accions de sensibilització amb motiu del Dia Mundial de les Persones Refugiades (20 de juny) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: segon trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_18. Realització d’accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional de l’Orgull LGTB IQ+ (28 de juny) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: segon trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_19. Realització d’accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional per a l’Eliminació de la Violència contra les Dones (25 de novembre) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_20. Realització d’accions de sensibilització amb motiu del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat (3 de desembre) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_21. Ampliació de la col·lecció #GenderUOC de YouTube i nova etiqueta #Equitat Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, i Comunicació Audiovisual Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat semestral
	ORG_22. Creació de capítols del pòdcast <i>UniCorners</i> que incorporin temàtiques IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat semestral



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_23. Realització d’una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l’acció de “Role model campaign” del projecte OpenEU Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OpenEU, i Àrea de Comunicació Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat semestral
	ORG_24. Fil de jornades inclusives i diverses Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: segon trimestre del 2026, periodicitat mensual
	ORG_25. Revisió de l’estratègia de xarxes socials de la Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió i identificació de punts clau per implementar Responsable: Àrea de Comunicació, i Xarxes Socials Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026
	ORG_26. Elaboració d’una auditoria anual dels canals de comunicació i materials institucionals per detectar mancances en accessibilitat i representació de la diversitat Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Comunicació Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual
	ORG_27. Elaboració d’un recull de manuals d’estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible per a l’aliança OpenEU Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i OpenEU Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026
OO 2.2 Fomentar una imatge comunicativa de la UOC amb perspectiva IDI, i assegurar que tots els canals i materials de comunicació de la institució apliquen aquesta perspectiva	ORG_28. Elaboració d’un recull de manuals d’estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Cultura Execució: segon trimestre del 2027 - tercer trimestre del 2027
	ORG_29. Impuls d’un banc d’imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d’edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d’una guia per fer-los servir (evitar estereotips, tokenismes, etc.) Responsable: Àrea de Comunicació, i Audiovisuals Execució: segon trimestre del 2027 - quart trimestre del 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 2.3 Participar en xarxes interuniversitàries d'àmbit autonòmic, nacional i internacional en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió	ORG_30. Participació en la Comissió Dones i Ciència del CIC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat trimestral
	ORG_31. Participació en la Comissió de Compromís Social i Comunitari del CIC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat trimestral
	ORG_32. Participació en la xarxa tècnica UNINCAT del CIC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat trimestral
	ORG_33. Participació en el programa d'igualtat de gènere de la Xarxa Vives Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_34. Participació en la Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària (RUIGEU) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_35. Participació en la Xarxa d'Unitats de Diversitat (RUD) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_36. Participació en el grup de polítiques d'igualtat de gènere de la CRUE Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 2.4 Organitzar esdeveniments amb perspectiva IDI, i garantir l'accessibilitat i la participació de tota la comunitat universitària	ORG_37. Elaboració d'una política d'accessibilitat dels esdeveniments (físics, híbrids i virtuals) de la UOC amb accions adaptades a cada format o tipologia d'esdeveniment Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Oficina de Coordinació d'Activitats i Protocol Execució: primer trimestre del 2027 - segon trimestre del 2027
	ORG_38. Elaboració d'un decàleg d'elements clau per a l'organització i realització d'esdeveniments amb perspectiva IDI a l'aliança OpenEU (acció OpenEU) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026
	ORG_39. Disseny i presentació, a l'Àrea de Comunicació, d'una llista de control per comprovar que es compleixen els criteris d'igualtat, diversitat i inclusió en els esdeveniments duts a terme a la UOC, amb una proposta de mínims i màxims adaptables a cada format o tipologia d'esdeveniment Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Oficina de Coordinació d'Activitats i Protocol Execució: tercer trimestre del 2027 - quart trimestre del 2027
	ORG_40. Establir el protocol d'introducció de la llengua de signes catalana en discursos institucionals orals Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea d'Aliances, Comunitat i Equitat Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectiu estratègic 3. Revisar els sistemes de classificació professional i establir una política retributiva transparent i equitativa

Objectius operatius	Accions
OO 3.1 Assegurar que els diferents sistemes de valoració de llocs de treball incorporen la perspectiva IDI	ORG_41. Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació Execució: segon trimestre del 2026
	ORG_42. Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: segon trimestre del 2026
	ORG_43. Valoració de la possibilitat de definir faltes lleus, greus i molt greus en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, sexual, d'identitat de gènere, d'LGTBIQ-fòbia, de capacitisme o de racisme al nou conveni col·lectiu Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació Execució: segon trimestre del 2026
	ORG_44. Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i, si escau, recomanacions Responsable: Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació Execució: segon trimestre del 2028 - tercer trimestre del 2028
	ORG_45. Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la consulta Responsable: Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació Execució: segon trimestre del 2027



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 3.2 Corregir les bretxes salarials derivades de desigualtats per raó de gènere, discapacitat i diversitat cultural	ORG_46. Elaboració del registre retributiu anual amb perspectiva de gènere i difusió d’aquest registre amb la representació legal dels treballadors i treballadores Responsable: Centre d’Especialització de Relacions Laborals i Compensació, i representació legal dels treballadors i treballadores Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_47. Revisió de l’informe d’anàlisi del registre retributiu existent i, si escau, proposta d’incorporació d’aspectes d’anàlisi amb perspectiva IDI, amb especial atenció als paràmetres que tenen impacte en la bretxa (complements salarials, tipus de contractes, jornada, etc.) Responsable: Centre d’Especialització de Relacions Laborals i Compensació Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_48. Comunicació dels resultats de l’informe d’anàlisi del registre retributiu al Consell de Direcció i a la representació legal dels treballadors i treballadores Responsable: Centre d’Especialització de Relacions Laborals i Compensació, i representació legal dels treballadors i treballadores Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectiu estratègic 4.

Garantir processos de captació, selecció i contractació lliures de biaixos per raó de gènere, identitat i/o expressió de gènere, discapacitat, orientació sexual i/o diversitat cultural

Objectius
operatius

Accions

OO 4.1

Reforçar l’alineació entre el Pla d’igualtat, divaersitat i inclusió i el segell HRS4R, emmarcat en els principis OTM-R

ORG_49. Revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI, i valoració de la seva aplicació als processos de selecció i contractació per garantir en tot moment la igualtat d’oportunitats

Responsable: Atracció i Selecció

Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026

ORG_71. Realització d’una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui en compte els principis OTM-R

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent

Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual

ORG_74. Elaboració d’un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent

Execució: primer trimestre del 2028 - quart trimestre del 2029

OO 4.2

Incloure la perspectiva IDI en les estratègies de captació (oferta i sol·licitud) de persones, i fomentar el model UOC de conciliació i retenció del talent

ORG_50. Revisió de l’aplicació de la perspectiva IDI en la publicació i el contingut de les ofertes laborals de la UOC i, si escau, formulació de recomanacions de millora per als equips responsables

Responsable: Atracció i Selecció

Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026

ORG_51. Aplicació de les forquilles salarials a les ofertes laborals de la UOC per garantir els principis de transparència en els processos de selecció

Responsable: Atracció i Selecció

Execució: segon trimestre del 2026 - quart trimestre del 2029

ORG_52. Revisió de l’aplicació de la perspectiva IDI en els continguts i documents que presentin la UOC com a institució amb valor afegit davant possibles candidats o candidates, així com en àmbits del procés de captació com ara el *call screening*, i, si escau, recomanacions de millora per als equips responsables

Responsable: Atracció i Selecció

Execució: segon trimestre del 2026

ORG_53. Creació d’un dossier d’aliances externes amb actors rellevants (entitats, associacions, OSC, etc.) per a la captació de talent de dones de l’àmbit STEM, persones del col·lectiu LGTBIQ+, persones migrants i persones amb discapacitat

Responsable: Atracció i Selecció

Execució: primer trimestre del 2027



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 4.3 Promoure pràctiques IDI de selecció i contractació que afavoreixin una representació equilibrada de tots els col·lectius a les àrees de treball de la UOC	ORG_54. Disseny d'un programa de selecció i contractació de dones en sectors estratègics que actualment estan masculinitzats (tecnologia, gestió de dades, PDI dels EIMT, etc.) Responsable: Atracció i Selecció Execució: primer trimestre del 2028 - quart trimestre del 2028
	ORG_55. Disseny d'un programa de selecció i contractació de persones amb discapacitat en àmbits d'infrarepresentació Responsable: Atracció i Selecció Execució: primer trimestre del 2028 - quart trimestre del 2028
	ORG_56. Elaboració d'un informe de bones pràctiques en l'àmbit del personal investigador (PI) i el personal docent i investigador (PDI) centrat en les fases d'accés, retenció i desenvolupament de la carrera acadèmica Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028
	ORG_57. Aplicació de la perspectiva IDI a l'espai web d'acollida i al paquet d'acollida de les noves incorporacions a l'equip propi Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: tercer trimestre del 2027 - quart trimestre del 2027
	ORG_58. Preferència de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats Responsable: Atracció i Selecció Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2029
	ORG_59. Impuls i presentació d'un manual i una llista de control de bones pràctiques en matèria d'IDI en els processos de selecció i contractació per donar suport als equips implicats i fomentar la presència de dones, persones LGTBIQ+, persones amb discapacitat i persones d'altres cultures Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: segon trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026
	ORG_60. Revisió i adaptació, si escau, dels circuits i protocols dels processos de selecció i contractació perquè promoguin un ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori, i perquè siguin respectuosos en relació amb el nom social i els pronoms de les persones del col·lectiu LGTBIQ+ Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Atracció i Selecció Execució: tercer trimestre del 2026, periodicitat anual



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_61. Revisió i adaptació de l’apartat present per defecte en totes les ofertes laborals de la UOC, que encoratja les persones dels col·lectius tradicionalment infrarepresentats a presentar-se a les ofertes, amb la col·laboració dels representants legals dels treballadors i treballadores Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones, i representació legal dels treballadors i treballadores Execució: primer trimestre del 2027 - segon trimestre del 2027

Objectiu estratègic 5. Garantir processos de promoció i retenció lliures de biaixos, així com la representació equilibrada de dones, persones LGTBIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses en els òrgans de presa de decisions i de lideratge	
Objectius operatius	Accions
OO 5.1 Incorporar la perspectiva IDI als processos de promoció de la UOC	ORG_62. Proposta de mesures d’incorporació de la perspectiva IDI al procés de People Review (rúbrica i conversa de valor) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028
	ORG_63. Incorporació de la perspectiva IDI als processos de promoció del PDI (exempcions de trams de maternitat i paternitat, i de víctimes de violència masclista) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028
	ORG_64. Impuls, quan sigui possible, de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats que actualment estiguin contractades de manera interina, temporal o a temps parcial Responsable: Atracció i Selecció Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2029
	ORG_65. Incorporació de la perspectiva IDI en els processos d’acreditació del PDI en el marc de Docentia Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 5.2 Fomentar la presència dels col·lectius infrarepresentats en càrrecs de lideratge i llocs de responsabilitat de la institució	ORG_62. Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de People Review (rúbrica i conversa de valor) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028
	ORG_63. Incorporació de la perspectiva IDI als processos de promoció del PDI (exempcions de trams de maternitat i paternitat, i de víctimes de violència masclista) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028
	ORG_66. Estudi qualitatiu sobre barreres i oportunitats de promoció a càrrecs de lideratge a la UOC tenint en compte la variable de gènere, diversitat LGTBIQ+, discapacitat i diversitat cultural, i implementació de les mesures o accions que se'n derivin Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2028 - quart trimestre del 2028
OO 5.3 Impulsar mesures de retenció de talent que integrin la perspectiva IDI	ORG_67. Impuls d'<i>employee resource groups</i> (ERG) de l'equip propi per millorar el sentiment de pertinença de la plantilla (per exemple, grup de treballadors del col·lectiu LGTBIQ+) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunitat i Compromís Social, i UOC Alumni Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat mensual
	ORG_83. Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada Responsable: Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026
	ORG_84. Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motius de cura amb perspectiva IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2027 - segon trimestre del 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_85. Valoració de les sales actuals de lactància i cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2027
	ORG_87. Avaluació dels espais físics i virtuals de la UOC amb perspectiva IDI (per exemple, barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple, il·luminació, sorolls o desconexió), amb integració d'un informe de conclusions o recomanacions Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Servei de Prevenció i Salut Integral Execució: primer trimestre del 2027 - quart trimestre del 2027

Objectiu estratègic 6. Continuar impulsant i dissenyant accions formatives que fomentin les competències en igualtat, diversitat i inclusió a l'equip propi	
Objectius operatius	Accions
OO 6.1 Vetllar perquè el sistema de formació contínua existent a la UOC continuï fomentant l'accessibilitat i la inclusió de tots els membres de la comunitat UOC	ORG_68. Sistematització dels indicadors de formació establerts en el Reial decret 901/2020 per detectar desigualtats en matèria de formació i afegir indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: segon trimestre del 2026 - primer trimestre del 2027
	ORG_69. Ampliació de l'enquesta d'avaluació de les formacions amb una o dues qüestions amb perspectiva IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: segon trimestre del 2026
	ORG_70. Revisió de l'accessibilitat dels canals i plataformes de formació contínua per fomentar la participació plena de les persones amb discapacitat Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2027 - segon trimestre del 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius

OO 6.2

Continuar promovent accions formatives en temes d'igualtat, diversitat i inclusió per a tot el personal de la UOC (dirigides segons els perfils), i incorporar la perspectiva de diversitat cultural

Accions

ORG_71. Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tinguin en compte els principis OTM-R

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual

ORG_72. Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per a l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual

ORG_73. Realització d'una acció formativa de gestió del protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específica per a col·lectius implicats en la seva implementació

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual

ORG_74. Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI adreçat al personal directiu

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2028 - quart trimestre del 2029

ORG_75. Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI adreçat al personal docent i investigador

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual

ORG_76. Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI adreçat al personal investigador (incloent-hi predocs i postdocs)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual

ORG_77. Realització d'una acció formativa OpenEU en habilitats IDI per a l'equip propi (acció del projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent
Execució: primer trimestre del 2026, quart trimestre del 2028



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_78. Actualització i continuació de la formació sobre igualtat de gènere per a tot l’equip propi Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_79. Realització d’una acció formativa sobre l’àmbit de la discapacitat en l’entorn laboral per a tot l’equip propi Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual
	ORG_80. Realització d’una acció formativa sobre perspectiva LGTBIQ+ en l’entorn laboral per a tot l’equip propi Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual
	ORG_81. Realització d’una acció formativa sobre diversitat cultural en l’entorn laboral per a tot l’equip propi Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2027, periodicitat anual



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectiu estratègic 7.

Impulsar unes condicions de treball igualitàries, diverses i inclusives per a tot el personal de la UOC, i fomentar la conciliació corresponsable, sense impacte negatiu en la carrera professional

Objectius operatius

Accions

OO 7.1

Vetllar perquè el disseny i la implementació de mesures relacionades amb les condicions laborals de la UOC incorporin la perspectiva IDI

ORG_41. Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació
Execució: segon trimestre del 2026

ORG_42. Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: segon trimestre del 2026

ORG_44. Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i, si escau, recomanacions

Responsable: Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació
Execució: segon trimestre del 2028 - tercer trimestre del 2028

ORG_45. Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la consulta

Responsable: Centre d'Especialització de Relacions Laborals i Compensació
Execució: segon trimestre del 2027

ORG_83. Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada

Responsable: Àrea de persones
Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026

ORG_84. Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motius de cura amb perspectiva IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones
Execució: primer trimestre del 2027 - segon trimestre del 2027

ORG_86. Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar possibles desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diferents entorn de l'ús d'aquesta modalitat de treball

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: segon trimestre del 2028 - quart trimestre del 2028



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
OO 7.2 Continuar promovent el teletreball, la corresponsabilitat i els drets en matèria de conciliació i cures, i minimitzar bretxes d'implementació i vetllar per la reducció de l'impacte que l'exercici d'aquests drets pugui tenir en la carrera professional	ORG_82. Disseny i implementació d'accions de foment de la corresponsabilitat dirigides a replantejar les masculinitats i el seu rol en l'àmbit laboral, personal i familiar (poden ser accions de sensibilització en diferents formats, segons la valoració de la idoneïtat) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: quart trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_83. Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada Responsable: Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026
	ORG_84. Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motius de cura amb perspectiva IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: primer trimestre del 2027 - segon trimestre del 2027
	ORG_85. Valoració de les sales actuals de lactància i cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: primer trimestre del 2027
	ORG_86. Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar possibles desigualtats de les dones, les persones amb discapacitat i les persones de cultures diferents entorn de l'ús d'aquesta modalitat de treball Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: segon trimestre del 2028 - quart trimestre del 2028



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectiu estratègic 8.

Fomentar una cultura de salut i benestar laboral amb perspectiva de gènere, diversitat i inclusió que integri les necessitats de tota la comunitat UOC

Objectius operatius

Accions

OO 8.1

Vetllar per la plena incorporació de criteris IDI en l'estratègia de salut integral de la UOC

ORG_87. Avaluació dels espais físics i virtuals de la UOC amb perspectiva IDI (per exemple, barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple, il·luminació, sorolls o desconnexió), amb integració d'un informe de conclusions o recomanacions

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Servei de Prevenció i Salut Integral

Execució: primer trimestre del 2027 - quart trimestre del 2027

ORG_88. Plantejament d'un mecanisme que complementi l'ús de l'ISTAS21 amb eines addicionals que incorporin la perspectiva de la discapacitat i del col·lectiu LGTBIQ+ en la prevenció dels riscos psicosocials

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral

Execució: quart trimestre del 2026

ORG_89. Creació d'un recurs sobre menopausa saludable i amb perspectiva de gènere a l'espai *UOC Saludable*

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral

Execució: segon trimestre del 2026

ORG_90. Revisió del pla d'emergència de la UOC amb perspectiva IDI, amb èmfasi en l'aplicació de la perspectiva de discapacitats

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral

Execució: quart trimestre del 2026

ORG_91. Incorporació de la temàtica IDI en els diferents documents de l'activitat preventiva (o sistema de gestió de la prevenció)

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral

Execució: quart trimestre del 2026



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 **Eix 1.
Organització**

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectiu estratègic 9.

Promoure un entorn lliure de violències a través de mecanismes de prevenció, detecció, abordatge i reparació davant de qualsevol forma d’assetjament o discriminació per raó de sexe, gènere, expressió o identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat o diversitat cultural

Objectius operatius	Accions
OO 9.1 Reforçar la sensibilització i la formació de tota la comunitat UOC per promoure la tolerància zero envers l’assetjament i les discriminacions a través de formats i canals accessibles	ORG_08_03. Accions de comunicació per difondre el protocol de prevenció, detecció i actuació de l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe, identitat i expressió de gènere, LGTBIQ-fòbia, discapacitat o diversitat cultural Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Experiència d’Usuari, i Comunicació Interna Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat trimestral
	ORG_08_04. Accions de comunicació per difondre el protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no-binàries Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Experiència d’Usuari, i Comunicació Interna Execució: tercer trimestre del 2026, periodicitat semestral
	ORG_72. Actualització de l’acció formativa existent sobre el protocol d’assetjament sexual i per raó de sexe, i incorporació de novetats d’interès per a l’equip prop Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_73. Realització d’una acció formativa de gestió del protocol de prevenció, detecció i actuació davant l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe específica per a col·lectius implicats en la seva implementació Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_92. Actualització del protocol per assegurar que els seus mecanismes de detecció, prevenció, abordatge i reparació prevegin també l’assetjament i la discriminació per raó de discapacitat o diversitat cultural Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Assessoria Jurídica Execució: segon trimestre del 2026 - primer trimestre del 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_93. Elaboració i publicació de nous materials gràfics i audiovisuals sobre el protocol en formats accessibles i que s'emmarquin en el model de disseny universal Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: quart trimestre del 2026 - primer trimestre del 2027
OO 9.2 Garantir la inclusió administrativa plena i efectiva dels col·lectius trans i no-binari mitjançant el disseny, l'aprovació i la implementació d'un protocol de canvi de nom i de sexe en el 100 % dels sistemes d'identificació interns	ORG_94. Disseny i aprovació del protocol de canvi de nom i de sexe de la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Tecnologia Execució: primer trimestre del 2026 - segon trimestre del 2026
	ORG_95. Implementació tècnica i operativa del protocol de canvi de nom i de sexe Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Tecnologia Execució: tercer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2029
OO 9.3 Continuar millorant la capacitat d'acollida i gestió de les queixes, consultes i denúncies relacionades amb qualsevol forma d'assetjament o discriminació	ORG_96. Planificació, a inici d'any, de les reunions i trobades amb la comissió tècnica del protocol per garantir la revisió i millora constants del document Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i comissió tècnica del protocol Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat anual
	ORG_97. Difusió de l'eina Co-Resol, dels seus canals i de la seva comunicació, amb el suport de la representació legal dels treballadors i treballadores Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i comissió tècnica del protocol Execució: tercer trimestre del 2026, periodicitat semestral
	ORG_98. Reflexió sobre les necessitats i la utilitat dels canals de consulta relatius al protocol contra l'assetjament sexual, amb el suport de la representació legal dels treballadors i treballadores Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i representació legal dels treballadors i treballadores Execució: primer trimestre del 2028 - segon trimestre del 2028



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 1. Organització

Objectius operatius	Accions
	ORG_99. Manteniment dels espais de coordinació del protocol (comissió tècnica i comissió d’investigació), i proposta de nous mètodes de dinamització i coordinació que continuïn millorant-ne l’eficiència i la comunicació, especialment en casos complexos Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, comissió tècnica, i comissió d’investigació del protocol Execució: primer trimestre del 2026, periodicitat trimestral
	ORG_100. Definició de plantilles d’actuació ajustades als diferents tipus d’actuació (acompanyament, gestió informal, denúncia, etc.) i a l’aplicació de les diferents fases del protocol en cas de denúncia, a fi d’ajudar les persones encarregades d’implementar l’eina a actuar de manera adequada, coherent, eficient i alineada amb els requisits legals Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, comissió tècnica, i comissió d’investigació del protocol Execució: tercer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026
	ORG_101. Revisió de l’eina Co-Resol i incorporació de millores detectades durant la implementació del Pla 2023-2025 Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, comissió tècnica, i comissió d’investigació del protocol Execució: primer trimestre del 2026 - tercer trimestre del 2026



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectiu estratègic 1.

Continuar promovent l'accés equitatiu dels col·lectius tradicionalment menys representats en el sistema universitari i impulsar la reducció de barreres en l'accés i l'acollida

Objectius operatius

Accions

OO 1.1

Desenvolupar i consolidar accions per fomentar l'accés equitatiu a la UOC del nou estudiantat (fins a la matrícula)

ORG_100. Definició de plantilles d'actuació ajustades als diferents tipus d'actuació (acompanyament, gestió informal, denúncia, etc.) i a l'aplicació de les diferents fases del protocol en cas de denúncia, a fi d'ajudar les persones encarregades d'implementar l'eina a actuar de manera adequada, coherent, eficient i alineada amb els requisits legals

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, comissió tècnica, i comissió d'investigació del protocol
Execució: tercer trimestre del 2026 - quart trimestre del 2026

ORG_101. Revisió de l'eina Co-Resol i incorporació de millores detectades durant la implementació del Pla 2023-2025

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, comissió tècnica, i comissió d'investigació del protocol
Execució: primer trimestre del 2026 - tercer trimestre del 2026

DOC_01. Definició d'un marc institucional de foment de l'equitat per mitjà de beques, ajuts i descomptes (sistematitzat per la Comissió de Beques, Ajuts i Descomptes) en aliança amb l'Administració pública, les entitats i les empreses

Responsable: Comissió de Beques, Ajuts i Descomptes
Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)

DOC_02. Implementació anual del programa de beques UOC per a persones refugiades

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: 2n. trimestre de 2026 (periodicitat anual)

DOC_03. Enfortiment de la participació en el programa Prometeus per fomentar l'accés a la universitat d'estudiants en situació socioeconòmica desfavorable

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: 2n. trimestre de 2026 (periodicitat anual)

DOC_04. Enfortiment de la participació en el programa Migrant Up per fomentar l'accés universitari a estudiantat amb trajectòria migrant

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
	DOC_05. Impuls de beques, ajuts, descomptes o vinculació amb alguna iniciativa en aliança per millorar l'accés d'altres col·lectius d'estudiants tradicionalment menys representats (per exemple, població gitana, persones extutelades, dones en estudis STEM fortament masculinitzats, estudiants amb discapacitat, etc.) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió; Comissió de Beques, Ajuts i Descomptes; Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (SIB), i Serveis de Pràctiques i Mobilitat Execució: 1r. trimestre de 2027 - 1r. trimestre de 2028
	DOC_06. Mapatge d'entitats que treballen per l'accés equitatiu a la universitat i establiment d'aliances Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Aliances Execució: 2n. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2027
OO 1.2 Promoure que els processos d'acollida de la Universitat siguin equitatius i tinguin en compte les necessitats dels col·lectius tradicionalment menys representats (durant la matrícula i fins als primers dies)	DOC_07. Continuació de les accions existents de foment de l'equitat en el procés d'incorporació als estudis (reserva de places per a col·lectius específics, beques internacionals d'excel·lència, flexibilitat en la matriculació, etc.) i valoració de noves actuacions que continuïn impulsant la incorporació equitativa a la UOC Responsable: Serveis d'Incorporació i Suport a l'Aprenentatge Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_08. Impuls de trobades virtuals de benvinguda amb col·lectius amb NESE per informar sobre el model docent de la UOC i reforçar el sentiment de pertinença d'aquests col·lectius a la comunitat (per exemple, estudiants refugiats, estudiants del programa Prometeus, estudiants del programa Migrant Up, etc.) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_09. Oferta d'accions formatives en competències digitals adreçades, específicament, a col·lectius tradicionalment menys representats (acció del projecte OpenEU) Responsable: Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació Execució: 1r. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2028
	DOC_10. Valoració d'un mecanisme per agilitzar el procés de legalització i acreditació dels títols d'estudiants de fora d'Espanya Responsable: Vicegerència de Docència i Estudiantat Execució: 4t. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2027
	DOC_11. Analitzar el rol i el paper que ha d'assumir la tutoria en el procés d'acollida d'estudiantat amb NESE Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (Acció Tutorial) Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
OO 1.3 Visibilitzar la UOC com un espai inclusiu per al futur estudiantat i mostrar els recursos dels quals podrà fer ús al llarg de la seva trajectòria universitària	DOC_12. Creació d’un recurs web per fomentar l’equitat en l’accés a la universitat, que resolgui preguntes freqüents en relació amb el procés d’accés i exposi de manera clara i ordenada els recursos existents (acció del projecte OpenEU) Responsable: OpenEU Execució: 1r. trimestre de 2028 - 4t. trimestre de 2028
	ORG_29. Impuls d’un banc d’imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d’edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d’una guia d’ús (evitar estereotips, tokenismes, etc.) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_13. Disseny de noves icones d’IDI per al catàleg de recursos gràfics de la UOC Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2027
	DOC_14. Creació d’un nou espai web específic d’accessibilitat al web de la Biblioteca Responsable: Biblioteca Execució: 3r. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2027
	ORG_23. Impuls d’una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l’acció “Role model campaign” del projecte OpenEU (acció del projecte OpenEU) Responsable: OpenEU, i Àrea de Comunicació Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat semestral)



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
Objectiu estratègic 2. Promoure una oferta formativa i de continguts docents en matèria d'igualtat de gènere, diversitat LGBTIQ+ i diversitat cultural	
OO 2.1 Garantir que els processos i els continguts docents incorporin de manera transversal la perspectiva de gènere, de diversitat LGTBIQ+ i de diversitat cultural	DOC_15. Elaboració de guies amb pautes d'accessibilitat per a autories de recursos d'aprenentatge propis (textuals i audiovisuals) Responsable: Biblioteca Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	DOC_16. Revisió de les directrius per al professorat per a la selecció de recursos d'aprenentatge que integrin de manera transversal la perspectiva de gènere, la diversitat i la inclusió Responsable: Biblioteca Execució: 2n. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	DOC_17. Revisió i possible incorporació dels requisits de l'AQU en relació amb la integració de la perspectiva de gènere a la docència per a l'acreditació institucional Responsable: Qualitat Execució: 1r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2026
	DOC_18. Visibilització de les escriptores en la literatura en llengua catalana, castellana, gallega i basca a través de sinergies amb altres institucions (campanya Relats compartits) Responsable: Biblioteca, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_19. Implementació dels premis de TF amb la finalitat d'impulsar la capacitat de fer recerca amb perspectiva de gènere Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_20. Ampliació de la col·lecció especial de la Biblioteca sobre la igualtat, la diversitat i la inclusió Responsable: Biblioteca Execució: 3r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_21. Impuls de seminaris en línia dirigits a estudiants sobre els mecanismes d'inclusió de la perspectiva de gènere als treballs finals Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2026 (periodicitat semestral)



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
	DOC_22. Desplegament d’accions per fomentar la formació i l’ús ètic i responsable de la intel·ligència artificial generativa en els programes i assignatures Responsable: Estudis d’Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, i Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2026
	DOC_23. Realització d’una diagnosi de diversitat cultural, justícia epistèmica global i continguts globals en els continguts docents, i valoració i disseny d’una guia dirigida al professorat (i, si és pertinent, incorporació d’algun contingut nou) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2028 - 4t. trimestre de 2028
	DOC_24. Elaboració de biblioguies dirigides a tota la comunitat UOC en les disciplines vinculades a la igualtat, la diversitat i la inclusió Responsable: Biblioteca Execució: 1r. trimestre de 2027 (periodicitat anual)
	DOC_25. Elaboració d’un recull de l’oferta formativa (programes i assignatures) existent a la UOC en igualtat de gènere, diversitat LGTBIQ+ i diversitat cultural que permeti fer-ne un seguiment global Responsable: Vicegerència de Docència i Estudiantat Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
OO 2.2 Impulsar l’oferta formativa en els àmbits de la igualtat de gènere, diversitat LGTBIQ+ i diversitat cultural	DOC_26. Valoració de noves propostes formatives en els àmbits de la igualtat, la diversitat i la inclusió, assegurant-ne l’encaix en l’oferta dels estudis amb criteris de mercat i sostenibilitat Responsable: Vicegerència de Docència i Estudiantat Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_27. Disseny d’una microcredencial anomenada Qui dissenya el futur? Gènere, tecnologia i el repte de l’equitat, dirigida al professorat de primària i secundària, en col·laboració amb STEAMCat Responsable: Estudis d’Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, i Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2027
	DOC_28. Impuls dels Premis STEM Responsable 2025-2026, de la Càtedra UOC - Fundación VASS per a la Transformació Digital sense Barreres: Ocupabilitat i Inclusió Responsable: Fundación VASS per a la Transformació Digital sense Barreres: Ocupabilitat i Inclusió Execució: 2n. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
OO 2.3 Impulsar la perspectiva IDI i el compromís ètic a les disciplines STEM	DOC_29. Continuació de l’atorgament dels premis i reconeixements de la UOC a la recerca STEM amb perspectiva de gènere (Premis Cecilia Castaño, Premis Equit@t, etc.) Responsable: Estudis d’Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, i GenTIC (UOC-TRÀNSIC) Execució: 1r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2029



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectiu estratègic 3. Promoure un model docent inclusiu

Objectius operatius	Accions
OO 3.1 Establir un pla de formació i sensibilització específica en atenció a les NESE per a tot el personal docent, de suport a la docència i els serveis d’atenció a l’estudiantat de la UOC	ORG_75. Elaboració d’un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigit al personal docent i investigador Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Talent Execució: 1r. trimestre de 2027 (periodicitat anual)
	DOC_30. Disseny i difusió del curs d’autoformació Disseny de l’aprenentatge a partir del DUA (data pendent de determinar) Responsable: eLearning Innovation Center Execució: 2n. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_31. Taller presencial de sensibilització Entenem la diversitat: d’un model de suport individualitzat a un disseny per a tothom (DUA) Responsable: eLearning Innovation Center Execució: 2n. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_32. Disseny i difusió del curs d’autoformació Atenció a la diversitat i adaptacions a les NESE Responsable: eLearning Innovation Center Execució: 3r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_33. Continuació del cicle de jornades Diversitat i Inclusió: Construint la UOC del Futur, dirigides a l’equip propi de la UOC Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat, i Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_34. Assessorament i orientació al professorat, a l’equip de tutoria i a altres professionals de l’Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat en relació amb l’acompanyament de l’estudiantat amb NESE (per exemple, canvi a Canvas, nous protocols, etc.) Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (SIB) Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
OO 3.2 Incrementar la participació i el sentit de pertinença de l'estudiantat amb NESE	ORG_35. Creació i difusió de materials i estratègies de sensibilització que difonguin els drets de l'estudiantat amb NESE, així com tots els recursos i circuits que ofereix la UOC Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (SIB) Execució: 4t. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_36. Avaluar mecanismes que impulsin la representació de col·lectius estudiantils tradicionalment infrarepresentats (dones, LGTBIQ+, persones amb discapacitat, persones migrants o en situació de refugi, etc.) en espais de decisió i disseny docent per garantir que es reflecteix el perfil de l'estudiantat Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2028
	DOC_37. Creació d’espais de coordinació periòdics amb el Consell d’Universitats i amb l’estudiantat amb NESE per detectar necessitats i recollir bones pràctiques Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (SIB) Execució: 4t. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_38. Impuls de l’associacionisme dels col·lectius estudiantils tradicionalment menys representats a la universitat Responsable: Comunitat, i Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2028
	DOC_39. Disseny i dinamització de punts de trobada (<i>meetups</i>) virtuals o presencials per a estudiants amb NESE, a fi de facilitar l’intercanvi d’experiències i el suport mutu Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (SIB) Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	DOC_40. Establiment de convenis de col·laboració amb entitats catalanes o estatals de referència en matèria de NESE Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Aliances Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
OO 3.3 Implementar progressivament el disseny universal per a l'aprenentatge en assignatures i programes	ORG_41. Acompanyament del professorat per a la millora del disseny de les assignatures, i oferiment de pautes i consells per implementar alguns elements del DUA imprescindibles per fer més inclusiu el disseny de l'aprenentatge (Pla d'evolució d'assignatures) Responsable: eLearning Innovation Center Execució: 3r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_42. Definició de criteris homogenis d'adaptació docent en tots els estudis per a l'estudiantat amb NESE Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (SIB) Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	DOC_43. Aplicació de pautes DUA prioritàries en el marc del pla d'evolució d'assignatures impulsat per l'eLearning Innovation Center Responsable: eLearning Innovation Center Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_44. Elaboració d'una guia d'adaptacions i docència inclusiva per al professorat i l'equip de tutoria, amb criteris de gènere, NESE i discapacitat, i amb exemples pràctics Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (SIB) Execució: 3r. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2027
	DOC_45. Disseny i publicació de la <i>Guia per a l'estudiantat amb NESE</i>, enfocada a promoure l'autonomia, la corresponsabilitat en el procés d'adaptació i l'empoderament acadèmic Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (SIB) Execució: 3r. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 **Eix 2.
Docència**

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 2. Docència

Objectiu estratègic 4. Atendre i acompanyar l'estudiantat amb NESE de manera coordinada

Objectius operatius	Accions
OO 4.1 Desplegar els recursos necessaris per poder dur a terme una atenció especialitzada a l'estudiantat amb discapacitat o NESE	ORG_03. Elaboració i aprovació de la normativa marc d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Assessoria Jurídica Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	DOC_46. Establiment d'un sistema d'atenció coordinat per part del professorat, l'equip de tutoria, el servei d'inclusió i benestar (SIB) i la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió dirigit a l'estudiantat amb NESE Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 2n. trimestre de 2027 - 1r. trimestre de 2028
	DOC_47. Consolidació i desplegament estructural del servei d'inclusió i benestar (SIB): estabilització de l'equip tècnic especialitzat, definició del model de governança interna, i assegurament dels recursos humans i pressupostaris necessaris per a l'atenció integral a la diversitat i la salut mental Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (SIB) Execució: 1r. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2027
	DOC_48. Desplegament del pla de comunicació del servei d'inclusió i benestar (SIB) Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (SIB); Experiència d'Usuari, i Àrea de Comunicació Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	DOC_49. Elaboració d'un argumentari per al servei d'atenció en relació amb les consultes i queixes de l'estudiantat en matèria d'igualtat de gènere, diversitat LGBTIQ+, diversitat cultural i discapacitat Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat (servei d'atenció); Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió; Experiència d'Usuari, i Àrea de Comunicació Execució: 1r. trimestre de 2027 - 2n. trimestre de 2027
OO 4.2 Revisar la comunicació amb l'estudiantat en els processos d'acompanyament i retorn (<i>feedback</i>)	DOC_50. Revisió dels protocols existents d'atenció a l'estudiantat amb perspectiva IDI, incorporació d'un enfocament que promogui l'autonomia i la participació activa de l'estudiantat i, si escau, millora de la informació disponible i la seva accessibilitat Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat; Experiència d'Usuari, i Àrea de Comunicació Execució: 1r. trimestre de 2027 - 2n. trimestre de 2027



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
	DOC_51. Consolidació del model de comunicació i desplegament del pla d’informació a l’estudiantat amb NESE: revisió de fluxos i plantilles a Salesforce amb criteris d’accessibilitat i empatia, i execució d’accions comunicatives per millorar la visibilitat dels recursos del SIB i el retorn (<i>feedback</i>) a l’estudiant Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (SIB); Experiència d’Usuari, i Àrea de Comunicació Execució: 2n. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2028
	DOC_52. Establiment d’un sistema d’acompanyament continu per al professorat que millori la qualitat del retorn a l’estudiantat (tant mitjans síncrons com asíncrons) i proporcioni eines per poder oferir retorn i acompanyar l’estudiantat per diversos mitjans (escrit, àudio, vídeo, etc.), aprofitant les eines d’IA disponibles Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat; Experiència d’Usuari, i Àrea de Comunicació Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
OO 4.3 Garantir l’acompanyament de l’estudiantat amb NESE durant tota la seva estada a la UOC	DOC_53. Plantejament d’estades de pràctiques amb perspectiva IDI per a les persones amb NESE Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (Serveis de Pràctiques i Mobilitat) Execució: periodicitat anual
	DOC_54. Revisió del sistema de mobilitat perquè adopti una perspectiva IDI i tingui en compte l’estudiantat amb NESE Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (Serveis de Pràctiques i Mobilitat) Execució: periodicitat anual
	DOC_55. Implementació del programa de mentoria OpenEU per a estudiantat amb NESE (acció del projecte OpenEU) Responsable: Comunitat; Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat Execució: 2n. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2028
	DOC_56. Continuació del programa de mentoria per a estudiants del programa de beques per a persones refugiades Responsable: Comunitat Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_57. Consolidació del protocol de seguiment de l’estudiantat amb NESE: implementació de punts de contacte amb la xarxa de tutoria durant la vida acadèmica per detectar necessitats canviants i assegurar la continuïtat de les adaptacions Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2027



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 2. Docència

Objectius operatius	Accions
	DOC_58. Coordinació transversal amb Serveis de Carrera Professional i Ocupació i Serveis de Pràctiques i Mobilitat: establiment de protocols d’actuació conjunta per oferir assessorament personalitzat i suport en la inserció laboral de l’estudiantat amb discapacitat Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat Execució: periodicitat anual
	DOC_59. Elaboració d’un document de treball conjunt entre el servei d’inclusió i benestar (SIB), la Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió i els Serveis de Carrera Professional i Ocupació per revisar la incorporació de la perspectiva d’inclusió a les seves tasques d’orientació laboral Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat, i Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2027
OO 4.4 Sistematitzar la recollida d’informació sobre les persones amb NESE per plantejar i desenvolupar accions positives	DOC_60. Identificació d’eventuals vies d’integració de l’instrument per a la diagnosi de la implementació de la perspectiva de gènere (IDIPG), creat per l’eLearning Innovation Center, en el procés de sistematització de les dades d’IDI en l’àmbit de docència relatives a l’eix de coordinació Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i delegat o delegada de funció de dades Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	DOC_61. Optimització i governança de dades relatives a NESE a Salesforce per a la gestió operativa del SIB: millora de la sistematització i anàlisi de la informació recollida per a l’ús intern del servei, per facilitar el seguiment de casos, la generació d’indicadors de gestió propis i la definició d’accions de suport personalitzat Responsable: Àrea d’Acompanyament i Orientació a l’Estudiantat (SIB) Execució: 2n. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 **Eix 3.
Recerca i
transferència**

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 3. Recerca i transferència

Objectiu estratègic 1.

Fomentar la perspectiva d’igualtat, diversitat i inclusió en l’estratègia de recerca

Objectius operatius

Accions

OO 1.1

Incorporar la dimensió d’igualtat, diversitat i inclusió en les convocatòries internes de finançament de la recerca

REC_01. Estudi d’incorporació de la perspectiva IDI i de compromís social a les convocatòries internes de recerca

Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria

Execució: 1r. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2028

REC_02. Anàlisi de viabilitat de fons específics d’impuls de la recerca en estudis de gènere, discapacitat, inclusió i diversitat cultura

Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria

Execució: 3r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026

REC_03. Creació d’un recull de criteris transversals amb perspectiva IDI per incorporar-los a totes les convocatòries internes de finançament de recerca

Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria

Execució: 3r. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2026

REC_04. Revisió dels criteris i els mètodes d’avaluació de les convocatòries internes per analitzar criteris de ponderació que tinguin en compte les aturades professionals derivades de la maternitat, de la cura a persones dependents i de violència masclista

Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria

Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026

REC_05. Establiment de criteris que impulsin la paritat de gènere en la composició dels comitès avaluadors dels ajuts interns

Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria

Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 3.

Recerca i transferència

Objectius operatius	Accions
OO 1.2 Impulsar la igualtat d'oportunitats en les trajectòries de recerca i en el seu lideratge	REC_06. Valoració de la implantació del colideratge (co IP) en projectes, grups de recerca i tesis amb l'objectiu d'afavorir el lideratge de dones, persones amb discapacitat, persones nascudes fora d'Espanya i persones en posicions acadèmiques inicials Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	REC_07. Estudi d'accions específiques i adaptades a la realitat de la UOC que permetin impulsar la paritat de gènere en la composició dels càrrecs de lideratge en recerca de la institució, sobretot pel que fa a les direccions de centre Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	REC_08. Revisió de l'avaluació de convocatòries de places de recerca internes de la UOC perquè tinguin en compte les aturades professionals derivades de la maternitat, de la cura a persones dependents i de violència masclista Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	REC_09. Anàlisi de l'estat de l'accessibilitat al portal extern de la UOC fent èmfasi en les seccions desplegadas a la DXP, incloent-hi el subportal de recerca (inclou una auditoria inicial, un pla d'acció, formació en accessibilitat i la implementació de correccions o millores rellevants) Responsable: Comitè Operatiu de Portal Extern Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	REC_10. Creació d'un grup de treball específic per al disseny col·laboratiu de les accions formatives orientades al personal investigador Responsable: Talent; Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2026



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 3. Recerca i transferència

Objectius operatius	Accions
OO 1.3 Fomentar la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió en la trajectòria doctoral i postdoctoral	REC_11. Impuls d'un programa de suport i acompanyament per a investigadores acabades de doctorar en el marc dels Serveis de Carrera Professional i Ocupació Responsable: Escola de Doctorat, i Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027 REC_12. Continuació del programa de mentoria per a l'estudiantat de doctorat de la UOC ampliant-ne l'abast, els recursos, i la capacitat de les persones que ofereixen mentoria i tutoria Responsable: Oficina Tècnica de Doctorat i Recerca Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual) REC_13. Impuls d'un programa de suport a l'estudiantat de doctorat internacional per a l'ocupabilitat Responsable: Escola de Doctorat, i Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027 REC_14. Difusió del servei d'inclusió i benestar (SIB) entre l'estudiantat de doctorat amb discapacitat Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiantat Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual) REC_15. Impuls d'activitats (híbrides, en línia i presencials) comunitàries inclusives dirigides a l'estudiantat predoctoral Responsable: Oficina Tècnica de Doctorat i Recerca Execució: 3r. trimestre de 2027 (periodicitat trimestral) REC_16. Estudi de les modalitats de suport que la UOC pot oferir a l'estudiantat predoctoral, postdoctoral i visitant que ha de buscar habitatge Responsable: Oficina Tècnica de Doctorat i Recerca Execució: 3r. trimestre de 2028 - 4t. trimestre de 2028 REC_17. Ampliació del Toolkit de benvinguda amb perspectiva IDI per a predocs i postdocs (formacions disponibles, recursos de la UOC per a estudiantat i personal laboral, etc.) Responsable: Oficina Tècnica de Doctorat i Recerca Execució: 4t. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 3. Recerca i transferència

Objectius operatius	Accions
OO 1.4 Garantir la igualtat d’oportunitats en la publicació científica, assegurar la presència de dones i col·lectius tradicionalment infrarepresentats en l’autoria principal, i integrar la perspectiva IDI en la revisió de publicacions	REC_18. Anàlisi amb perspectiva de gènere de les revistes digitals d’accés obert impulsades per la UOC Responsable: Publicació Acadèmica (Àrea de Cultura - VRACC) Execució: 1r. trimestre de 2027 - 3r. trimestre de 2027
	REC_19. Promoció de l’autoria justa a través d’una formació sobre la taxonomia CRediT (Contributor Roles Taxonomy): visibilitzar totes les contribucions i evitar que les contribucions rellevants per a les dones quedin invisibilitzades Responsable: Publicació Acadèmica (Àrea de Cultura - VRACC) Execució: 2n. trimestre de 2027 - 3r. trimestre de 2027
	REC_20. Revisió de polítiques editorials en pràctiques d’igualtat de gènere (no només visibilitzar autories, sinó també fomentar que els resultats de recerca presentats facin un esforç per utilitzar diferències de gènere o incloure a les pautes de publicació aspectes sobre temes de gènere) Responsable: Publicació Acadèmica (Àrea de Cultura - VRACC) Execució: 2n. trimestre de 2026 - 1r. trimestre de 2027
	REC_21. Generació de les citacions bibliogràfiques dels documents publicats a l’O2 Repositori UOC visibilitzant les autores i seguint les pautes internacionals Responsable: Ciència Oberta Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
OO 1.5 Donar visibilitat als continguts de la recerca produïda a la UOC en igualtat de gènere, LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural	REC_22. Creació de materials (com ara una guia, infografia, etc.) sobre com es pot fer recerca amb perspectiva IDI (en totes les etapes de la recerca), seguint el model de <i>gendered innovation</i> de la Universitat de Stanford Responsable: GenTIC, i Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	REC_23. Disseny d’accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre gènere, LGBTQ+, discapacitat i diversitat cultural que es produeixen a la UOC Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 3.

Recerca i transferència

Objectius operatius	Accions
	REC_24. Establiment i consolidació de premis i reconeixements a la recerca en gènere, LGTBIQ+, discapacitat o diversitat cultural en tots els nivells formatius (graus, màsters i doctorats) Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2027 (periodicitat anual)
	REC_25. Ampliació de la col·lecció existent de treballs finals relacionats amb la temàtica de gènere i LGTBIQ+, per integrar també treballs vinculats a les diversitats culturals i funcionals Responsable: Ciència Oberta; Biblioteca, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2027 (periodicitat anual)

Objectiu estratègic 2. Fomentar la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió en l'estratègia de transferència i empenedoria	
Objectius operatius	Accions
OO 2.1 Enfortir la transferència igualitària, diversa i inclusiva del coneixement	REC_26. Incorporació de la perspectiva IDI en tots els continguts de transferència i innovació Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2027
	REC_27. Transferència del coneixement produït pels grups de recerca de la UOC, tant en estratègies d'igualtat, diversitat i inclusió com en estudis de gènere, LGTBIQ+, diversitat cultural i discapacitat Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	REC_28. Visibilització i suport a projectes empenedors amb impacte social en IDI Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 3. Recerca i transferència

Objectius operatius	Accions
OO 2.2 Consolidar estratègies de transferència i aliances que promoguin la perspectiva IDI en projectes d'innovació i empenedoria	REC_29. Identificació de dones i de persones de col·lectius tradicionalment infrarepresentats amb rol d'IP de projectes de transferència que permeti fer un seguiment global i evolutiu, tenint en compte les diferents tipologies d'acció de transferència, la branca de coneixement de la qual forma part el projecte, i altres variables d'interès Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	REC_30. Recollida de dades dels projectes empenedores i de transferència per poder establir un sistema d'indicadors per avaluar les accions dutes a terme per impulsar projectes diversos i inclusius Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	REC_31. Impuls i consolidació d'aliances estratègiques en igualtat, diversitat i inclusió (càtedres), i particularment amb organitzacions de la societat civil en els àmbits IDI per impulsar la transferència interna i externa Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	REC_32. Incorporació de la diversitat i la inclusió en els actes de transferència i empenedoria: diversitat de ponents i accessibilitat (subtítols, llengua de signes, pòsters amb transcripció d'àudio, etc.) Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	REC_33. Impuls de premis i reconeixements a projectes de transferència que tinguin en compte la igualtat, la diversitat i la inclusió o que estiguin promoguts per col·lectius tradicionalment menys representats (SpinUOC Dona, Dona Rural, etc.) Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	REC_34. Impuls d'accions de comunicació i visibilització de l'empenedoria IDI amb base científica i tecnològica Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)



01	Presentació
02	Context i antecedents
03	Metodologia de disseny del pla
04	Governança del pla
05	Seguiment i avaluació del pla
06	Eix 1. Organització
07	Eix 2. Docència
08	Eix 3. Recerca i transferència
09	Eix 4. Coordinació

Eix 3. Recerca i transferència

Objectius operatius	Accions
	REC_35. Difusió de la figura dels doctorats industrials per aconseguir més diversitat de perfils tenint en compte factors igualitaris, diversos i inclusius Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	REC_36. Anàlisi de la creació de nous programes formatius i d’emprenedoria per impulsar projectes liderats per dones i altres col·lectius infrarepresentats (estudi de la proposta Primer Dona, In-Lab) Responsable: ATECO Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	REC_37. Suport en la integració de la perspectiva IDI en el procés de construcció i desplegament dels UOC Nexus Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió; Aliances, i Comunitat Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	REC_38. Lideratge de la transversalització de l’Inclusive Gender Equality Plan and Policy en el consorci OpenEU (acció del projecte OpenEU) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
OO 2.3 Contribuir al desplegament del WP3 d’OpenEU a la UOC i liderar la seva comunitat de pràctica	REC_39. Acompanyament i suport en la implantació a la UOC de les accions del WP3 d’OpenEU (acció del projecte OpenEU) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029
	REC_40. Coordinació i facilitació de la comunitat de pràctica IGEP d’OpenEU Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2029



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

**09 Eix 4.
Coordinació**

Eix 4. Coordinació

Sistema de seguiment i avaluació de l’estratègia

Per treballar sobre aquestes realitats, el pla 2026-2029 integra un eix d’accions específiques destinades a coordinar el seguiment i l’avaluació de totes les accions (eix de coordinació). Aquest eix inclou nou objectius operatius i més de trenta accions orientades específicament a la definició, la recopilació, el processament i la publicació de tota la informació de seguiment i avaluació relativa a les polítiques IDI de la UOC, que s’ha de sistematitzar i presentar a través de plataformes digitals de visualització intuïtiva i interactiva de dades. Alhora, integra mesures per afavorir la coordinació de la Comissió de Seguiment i Avaluació, la cooperació entre àrees, i la planificació efectiva de la transició entre els plans d’igualtat vigents i el disseny dels nous plans d’igualtat.



NOTA PRÈVIA

Durant l’avaluació del pla anterior, es va identificar la necessitat de disposar de dades d’igualtat i diversitat a la UOC més sistematitzades i automatitzades. Atès que es tracta d’una necessitat molt important i que afecta diversos grups operatius, es va concloure que era imprescindible afavorir que les bases de dades relatives al pla formessin part d’un quadre de comandament comú que fos àgil, fàcil, accessible i transparent.



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 **Eix 4.
Coordinació**

Eix 4. Coordinació

Objectiu estratègic 1.

Assegurar una governança eficient i transversal del Pla d’igualtat, diversitat i inclusió

Objectius
operatius

Accions

OO 1.1

Crear una estructura
de coordinació del
pla que sigui estable i
transversal

COOR_01. Disseny de la governança del Pla d’igualtat, diversitat i inclusió d’acord amb l’organigrama de la UOC

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: 1r. trimestre de 2026

COOR_02. Creació de la Comissió d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: 2n. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2026

COOR_03. Elaboració, a l’inici d’any, d’un calendari amb les fites i les reunions marcades per a tot l’any, que inclogui reunions de líders d’eix, de la Comissió de Seguiment i Avaluació, de la Comissió d’Igualtat, Diversitat i Inclusió i, si escau, les reunions de treball de cada eix

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat anual)

COOR_04. Celebració de les reunions semestral de coordinació amb la Comissió de Seguiment i Avaluació (només es fa seguiment amb sindicats de l’eix d’organització)

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat semestral)

COOR_05. Celebració de reunions de coordinació de líders d’eix

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat semestral)

COOR_06. Celebració de reunions de la Comissió d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat semestral)

COOR_07. Celebració de reunions de la Comissió Negociadora del nou Pla d’igualtat, diversitat i inclusió 2030-2033

Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió; Àrea de Persones, i representació legal del personal

Execució: 4t. trimestre de 2028 - 4t. trimestre de 2029



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 **Eix 4.
Coordinació**

Eix 4. Coordinació

Objectius operatius	Accions
OO 1.2 Facilitar la comunicació entre eixos i la rendició de comptes cap a òrgans institucionals	COOR_08. Disseny d'un informe de seguiment semestral per a cada eix (eix, acció i situació: pendent d'inici, en procés o finalitzada) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 (periodicitat semestral)
	COOR_09. Establiment d'un Drive amb accés compartit que inclogui informes de seguiment, actes de les sessions, documents, recursos i projectes transversals en curs Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026
	COOR_10. Elaboració de la memòria anual d'igualtat, diversitat inclusió de la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)
	COOR_11. Realització d'una sessió de rendició de comptes anual en què es presenti la memòria anual d'IDI, que es gravi i que es pugui enviar a totes les persones que participen en la implementació del pla Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2027 (periodicitat anual)
	COOR_12. Realització d'una sessió de rendició de comptes al Consell de Govern mitjançant la memòria anual d'IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2027 (periodicitat anual)
	COOR_13. Realització d'una jornada anual de <i>feedback</i> per part de cada líder d'eix amb el seu equip per valorar i millorar la governança i la implementació dels eixos corresponents del Pla d'igualtat, diversitat i inclusió Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i líders d'eix Execució: 4t. trimestre de 2026 (periodicitat anual)



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 Eix 4.
Coordinació

Eix 4. Coordinació

Objectiu estratègic 2.

Garantir un sistema de seguiment i avaluació coordinat i participatiu de l'estat de la igualtat, la diversitat i la inclusió a la UOC

Objectius operatius	Accions
OO 2.1 Identificar el conjunt d'indicadors, mètriques i definicions que permetin dissenyar un model de seguiment i avaluació basat en dades	COOR_14. Elaboració d'un glossari de conceptes dels quals es farà un seguiment i una avaluació, fet que ha de permetre tenir una definició inequívoca, consensuada i coherent d'aquests conceptes en tot el sistema de dades Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2026
	COOR_15. Definició i consens dels indicadors clau (KPI) del Pla d'igualtat, diversitat i inclusió i de l'estat de la perspectiva IDI a la UOC que inclogui la definició de cadascun d'aquests indicadors Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2026
OO 2.2 Assegurar que les dades per als KPI existeixen i es localitzen, i que s'estableixen els mecanismes per obtenir-los regularment i tenir-los controlats	COOR_16. Mapatge i documentació de dades i propietaris per identificar les fonts de dades correctes Responsable: delegat o delegada de funció de dades, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 1r. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2026
	COOR_17. Definició de l'equip de treball de Discovery que avaluï i identifiqui reptes i limitacions de la disponibilitat de les dades Responsable: delegat o delegada de funció de dades Execució: 1r. trimestre de 2026 - 4t. trimestre de 2026
	COOR_18. Establiment de mecanismes de governança que assegurin la qualitat i el control de les dades Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Oficina de Dades Execució: 1r. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2026
OO 2.3 Transformar les dades brutes recopilades en informació útil i estructurada llesta per a l'anàlisi i la presentació	COOR_19. Qualificació i validació de les fonts de dades Responsable: funció de dades Execució: 3r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2027
	COOR_20. Definició i integració del flux de dades Responsable: funció de dades Execució: 3r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2027



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 **Eix 4.
Coordinació**

Eix 4. Coordinació

Objectius operatius	Accions
OO 2.4 Presentar els indicadors i KPI de manera clara i accessible per a la presa de decisions i l'avaluació	COOR_21. Disseny de l'estructura i model de dades Responsable: funció de dades Execució: 3r. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2027
	COOR_22. Posada a disposició de les dades perquè siguin accessibles, útils i escalables per al consum i l'anàlisi Responsable: funció de dades Execució: 4t. trimestre de 2026 - 3r. trimestre de 2027
	COOR_23. Definició i implementació de regles de seguretat que controlin quins usuaris o grups poden veure o editar els informes i interactuar-hi (nivells d'accés) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Govern de Dades Execució: 1r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	COOR_24. Disseny d'un informe (<i>dashboard</i>) que permeti fer un seguiment i una avaluació de les accions previstes al pla i assegurar l'exercici de transparència Responsable: delegat o delegada de funció de dades, i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 3r. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	COOR_25. Definició dels indicadors que s'han d'incloure als informes de seguiment anual (memòria anual d'IDI) i avaluació intermèdia Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Qualitat Execució: 1r. trimestre de 2026 - 2n. trimestre de 2026
	COOR_10. Elaboració de la memòria anual d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: periodicitat anual
	COOR_26. Elaboració de l'avaluació intermèdia del pla (2027) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 2n. trimestre de 2027 - 4t. trimestre de 2027
	COOR_27. Incorporació de la perspectiva IDI dins el <i>dashboard</i> intern de l'àrea de recerca Responsable: Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria Execució: 1r. trimestre de 2027 - 1r. trimestre de 2028



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

09 **Eix 4.
Coordinació**

Eix 4. Coordinació

Objectiu estratègic 3. Garantir la coordinació entre la implementació del Pla 2026-2029 i l’elaboració del Pla 2030-2033

Objectius operatius	Accions
OO 3.1 Avaluar el funcionament del Pla 2026-2029 i extreure conclusions que permetin orientar el nou pla	COOR_28. Disseny dels objectius i l’estructura de l’informe d’avaluació final del Pla IDI 2026-2029 (inclou negociació col·lectiva de l’eix d’organització en el marc de la Comissió de Seguiment i Avaluació) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: 2n. trimestre de 2028
	COOR_29. Elaboració de l’informe d’avaluació final del Pla d’igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 (inclou negociació col·lectiva en el marc de la Comissió de Seguiment i Avaluació de l’eix d’organització) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: 2n. trimestre de 2028 - 4t. trimestre de 2028
	COOR_30. Difusió dels resultats de l’informe d’avaluació final del Pla d’igualtat, diversitat i inclusió a la comunitat UOC Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 4t. trimestre de 2028
OO 3.2 Diagnosticar la situació de la UOC amb perspectiva IDI abans de l’elaboració del nou pla	COOR_31. Identificació d’indicadors, dades que s’han de recollir i metodologies qualitatives i quantitatives per a l’elaboració de la diagnosi d’IDI 2029 (inclou negociació col·lectiva de l’eix d’organització en el marc de la Comissió Negociadora) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió, i Àrea de Persones Execució: 3r. trimestre de 2028
	COOR_32. Elaboració de la diagnosi d’IDI 2029 (inclou negociació col·lectiva de l’eix d’organització en el marc de la Comissió Negociadora) Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió; Àrea de Persones, i Comissió Negociadora Execució: 4t. trimestre de 2028 - 1r. trimestre de 2029
	COOR_33. Difusió de la diagnosi d’IDI 2029 Responsable: Unitat d’Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: 2n. trimestre de 2029



01 Presentació

02 Context i
antecedents

03 Metodologia de
disseny del pla

04 Governança
del pla

05 Seguiment
i avaluació
del pla

06 Eix 1.
Organització

07 Eix 2.
Docència

08 Eix 3.
Recerca i
transferència

**09 Eix 4.
Coordinació**

Eix 4. Coordinació

Objectius operatius	Accions
OO 3.3 Elaborar el nou Pla d'igualtat, diversitat i inclusió 2030-2033 garantint que s'alinea amb els resultats de l'avaluació i de la diagnosi d'IDI	COOR_34. Generació de la matriu d'accions, governança i calendari (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió Negociadora) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió; Àrea de Persones, i Comissió Negociadora Execució: 2n. trimestre de 2029 - 3r. trimestre de 2029
	COOR_35. Proposta del nou sistema de seguiment i d'avaluació (tenint en compte els resultats de l'avaluació anterior) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió; Àrea de Persones, i Comissió Negociadora Execució: 3r. trimestre de 2029
	COOR_36. Redacció del pla definitiu (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió Negociadora) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió; Àrea de Persones, i Comissió Negociadora Execució: 3r. trimestre de 2029 - 4t. trimestre de 2029

Universitat
Oberta
de Catalunya

UOC

uoc.edu

Campus UOC
Rambla del Poblenou, 154-156
08018 Barcelona

Instagram
LinkedIn
YouTube
TikTok
Bluesky
Facebook