

Plan de igualdad, diversidad e inclusión

Aprobado por el Consejo de Gobierno
el 17 de marzo de 2026

2026-2029

Uoc

Sumario

01	Presentación pág. 3 →	06	Eje 1. Organización pág. 16 →
02	Contexto y antecedentes pág. 4 →	07	Eje 2. Docencia pág. 37 →
03	Metodología de diseño del plan pág. 9 →	08	Eje 3. Investigación y transferencia pág. 48 →
04	Gobernanza del plan pág. 14 →	09	Eje 4. Coordinación pág. 55 →
05	Seguimiento y evaluación del plan pág. 15 →		



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

PRESENTACIÓN



Manel Jiménez Morales,
Vicerrector de Alianzas,
Comunidad y Cultura

Cuando una universidad se piensa a sí misma, no solo define líneas de actuación: construye, en realidad, las líneas maestras de una forma de estar en el mundo. En este ejercicio de responsabilidad y coherencia institucional, la Universitat Oberta de Catalunya presenta el Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2026-2029, una hoja de ruta que pretende consolidar los avances conseguidos y, al mismo tiempo, abrir nuevos horizontes en la construcción de una universidad más justa, plural e inclusiva.

La mirada literaria y crítica de Jeanette Winterson, investida doctora *honoris causa* por la UOC en el mismo periodo en el que se gesta este plan, nos recuerda la importancia de imaginar otras formas de vida y de relación para poder transformar las estructuras que generan desigualdad. Esta idea, aparentemente literaria, tiene una profunda dimensión universitaria: solo si somos capaces de imaginar otras formas de convivencia, de conocimiento y de representación, podremos transformar las estructuras que generan desigualdad.

El Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2026-2029 hace este ejercicio de imaginación crítica y de responsabilidad colectiva, y se configura como el paraguas que permite la articulación y la coherencia de las políticas institucionales de equidad en la UOC. Lejos de ser un instrumento aislado, estructura su acción alrededor de cuatro grandes ejes que abrazan el conjunto de la actividad universitaria. El eje de organización incide en las condiciones laborales, la gobernanza y la cultura institucional, con el objetivo de garantizar entornos de trabajo equitativos y libres de discriminación. El eje de docencia centra el foco en el acceso, los contenidos y el modelo educativo, para asegurar que la experiencia formativa sea inclusiva y representativa de

la diversidad. El eje de investigación y transferencia refuerza el compromiso con una producción de conocimiento socialmente responsable, capaz de integrar la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión (IDI) en sus procesos y resultados. Por último, el eje de coordinación actúa como columna vertebral de la estrategia para asegurar la coherencia, el seguimiento y la evaluación de las acciones desplegadas.

Con esta hoja de ruta, la UOC reafirma su voluntad de ser no solo una institución que cumple las obligaciones legales, sino también una universidad que asume un papel proactivo en la transformación social. La igualdad, la diversidad y la inclusión no son aquí meros principios declarativos, sino condiciones imprescindibles para la generación de conocimiento relevante y para la construcción de una comunidad académica más abierta, más crítica y más justa.

Sin embargo, toda estrategia es, por definición, un proceso abierto. Este documento marca una dirección, pero también asume que el camino requerirá aprendizaje, revisión y capacidad de adaptación. La implementación del plan dependerá, en última instancia, del compromiso compartido de todas las personas que forman parte de la UOC. Este compromiso colectivo constituye su verdadera fuerza transformadora, que nos empujará a seguir mejorando.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Contexto y antecedentes

El Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2026-2029 (en adelante, el plan) se erige en un pilar fundamental de la estrategia de la Universitat Oberta de Catalunya (en adelante, UOC) y es un reflejo de su compromiso de creación de un entorno universitario justo, equitativo y plenamente inclusivo. Esta vocación nace de la propia génesis de la UOC: una universidad concebida desde su diseño original para ser inclusiva, en la que el formato 100 % en línea y la flexibilidad de su modelo pedagógico actúan como palancas de democratización del conocimiento. Más allá de obligaciones legales, la UOC entiende la igualdad, la diversidad y la inclusión como fuentes de excelencia, innovación y sostenibilidad. Nuestro modelo permite eliminar las barreras físicas, temporales y geográficas que históricamente han excluido a distintos colectivos de la educación superior, con el objetivo de optimizar el talento y el bienestar de todas las personas que forman parte de esta gran comunidad.

El plan precedente (Plan de igualdad de género de la UOC 2020-2025) consolidó la transversalización de género en la UOC (*gender mainstreaming*), e hizo los primeros pasos para abordar las desigualdades del colectivo LGBTIQ+ de la comunidad UOC. En este nuevo ciclo damos un paso adelante para transversalizar la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión (IDI), partiendo de la idea de que la excelencia universitaria solamente es posible si se abordan todas las desigualdades desde una vocación interseccional. De esta forma, junto con la consolidación de las dimensiones de género y orientación sexual y de expresión o identidad de género (LGTBIQ+), este nuevo plan incluye de forma estructural el abordaje de la discapacidad, la diversidad cultural y el nivel socioeconómico como ejes también transversales de la equidad universitaria.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Contexto y antecedentes

Esta nueva etapa se alinea con los siguientes mandatos legislativos:

- En el **ámbito internacional**, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979) y la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) establecen la necesidad de adoptar medidas para garantizar el acceso a la educación y la participación plena y efectiva de todas las personas.
- En el **ámbito europeo**, el programa Horizon Europe 2021-2027, de la Comisión Europea, establece como requisito para acceder a la financiación la implementación de un plan de igualdad de género (*gender equality plan*) por parte de las instituciones de educación superior. Esto refuerza el compromiso europeo con una investigación inclusiva y equitativa. Al mismo tiempo, en 2025 la Comisión Europea publicó el *Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content*, para guiar a las autoridades nacionales y las organizaciones vinculadas a la investigación y la innovación sobre medidas para asegurar la implementación y evaluación efectiva de la integración de la dimensión de género interseccional en los contenidos de investigación e innovación.

- En cuanto al **ámbito estatal**, el despliegue normativo ha sido constante y progresivo. En materia de igualdad de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asentó las bases y estableció el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este marco se vio reforzado técnicamente con la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que introduce la obligatoriedad de la transparencia salarial y las auditorías retributivas para corregir la brecha de género en las organizaciones.

En el ámbito de la discapacidad, es imperativo citar el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta norma establece la obligatoriedad de garantizar la accesibilidad y el diseño universales, principios que, aplicados al ámbito universitario, suponen el derecho a una educación sin barreras.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Contexto y antecedentes

En el entorno académico, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, institucionalizó el mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y obligó a crear las unidades de igualdad de género. Un punto de inflexión clave fue la promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que amplió el espectro de protección ante cualquier motivo de discriminación (origen, edad, discapacidad u orientación sexual, entre otros aspectos). En coherencia con este marco, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), ha reforzado este mandato y ha obligado a las universidades a adaptar sus unidades de igualdad para integrar de forma efectiva las variables de diversidad e inclusión. De este modo, se exige el despliegue de políticas transversales que garanticen entornos académicos libres de discriminación en todas sus formas.

- En el **ámbito catalán**, normas como la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña; la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia; la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, y la Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de la Ciencia, incorporan la obligación de promover la equidad, la diversidad y la inclusión en las instituciones universitarias. A esto se añade el Plan de inclusión y diversidad en las universidades catalanas (PIDUC), aprobado por el Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC) en 2024, como instrumento marco para orientar la acción universitaria en materia de inclusión y respeto a la diversidad.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Contexto y antecedentes

El **Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2026-2029** de la UOC actúa como paraguas de los cuatro grandes ejes de actuación en materia IDI de la UOC:

Eje de organización (Plan de igualdad en el ámbito laboral 2026-2029) Incluye el conjunto de medidas de ámbito laboral dirigidas al equipo propio y de cultura organizativa. Forma parte de un proceso de negociación colectiva, de acuerdo con el mandato normativo en materia de planes de igualdad en las empresas.	Eje de docencia Aborda la igualdad, la diversidad y la inclusión en relación con la docencia y el aprendizaje, así como la atención al estudiantado de la UOC con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE).	Eje de investigación y transferencia Se centra en la generación de conocimiento científico y en los procesos de transferencia y emprendimiento. Responde al compromiso de la UOC con el impulso de una ciencia con impacto social y alineada con el principio de investigación e innovación responsable (RRI).	Eje de coordinación Actúa como el motor transversal que garantiza la gobernanza, la recopilación de información, el seguimiento, la evaluación y el correcto funcionamiento en general de todas las acciones del plan.
---	---	---	---



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Contexto y antecedentes

De esta forma, este plan aborda la igualdad desde la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión (IDI), a partir de una convicción fundacional: la **igualdad** es el objetivo (la eliminación de barreras), la **diversidad** es la realidad y la riqueza que hay que proteger (la presencia de todas las diferencias), y la **inclusión** es el camino y la práctica diaria (la necesidad de garantizar que toda persona se sienta valorada, respetada y parte activa de la organización). En este sentido, **la equidad** se convierte en el principio transversal que vertebra todas nuestras intervenciones, partiendo de la premisa de que la igualdad de oportunidades solo es real cuando somos capaces de compensar las desventajas históricas y socioeconómicas de partida y de garantizar que nadie se queda atrás en el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida.

Con esta hoja de ruta, la UOC se posiciona como un referente y un laboratorio de nuevo conocimiento en la construcción de una educación superior en la que la diversidad es reconocida como un valor activo y la inclusión se concibe como un derecho fundamental. Esperamos que el carácter digital de nuestra institución —y, por lo tanto, de este plan— sirva de modelo y guía para el conjunto del sistema universitario. En un momento en el que la digitalización es un proceso transversal en todas las universidades, la UOC pretende transferir este conocimiento para garantizar que la mirada digital se integre de forma estructural en todas las políticas de igualdad, diversidad e inclusión de ámbito universitario.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Metodología de diseño del plan

Fase I. Evaluación del Plan de igualdad (2023-2025)

¿De dónde venimos y qué
queremos mejorar?

Se ha hecho una evaluación del plan anterior (2023-2025) para identificar aprendizajes clave.

Metodología: enfoque predominantemente cualitativo (entrevistas individuales y grupos de discusión) con agentes vinculados a la implementación del plan anterior.

Dimensiones analizadas: adecuación a las necesidades o problemáticas, lógica y plausibilidad del diseño, adecuación al marco normativo, grado de implementación de las acciones, elementos que lo han facilitado o dificultado, y resultados y cambios logrados.

PERIODO DE EJECUCIÓN DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.º trimestre	
			●	●	●					



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Metodología de diseño del plan

Fase II. Diagnósis

¿Qué necesita la comunidad UOC?

Se ha elaborado una radiografía exhaustiva del estado de la institución para delimitar los nuevos objetivos.

Metodología: enfoque mixto, basado en la combinación de análisis estadístico de datos cuantitativos (datos de sistemas internos y encuesta) y técnicas cualitativas (entrevistas semiestructuradas a órganos representativos de la UOC).

Alcance: recoge la pluralidad de vivencias de toda la comunidad (estudiantado, personal docente e investigador, personal investigador y personal de gestión). Los resultados de la diagnóstico pueden encontrarse en la página web de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión de la UOC.

PERIODO DE EJECUCIÓN DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	
				●	●	●	●			



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Metodología de diseño del plan

Fase III. Plan de acción

¿Cómo damos respuesta
a las necesidades de la
comunidad?

El plan se ha estructurado a través de un **marco lógico** que garantiza la trazabilidad operativa desde la estrategia hasta la ejecución.

Estructura macro-micro: cada acción está vinculada a un objetivo operativo y este se relaciona con un objetivo estratégico, lo que garantiza la plena coherencia operativa y estratégica del plan.

Proceso participativo: se establecieron cinco grupos de trabajo temáticos (coordinación, organización, comunicación, docencia e investigación), con la participación de distintos agentes clave de la UOC, para definir las más de 200 acciones del plan.

PERIODO DE EJECUCIÓN DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	
						●	●			



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Metodología de diseño del plan

Fase IV. Contraste y validación definitivos

¿Hemos concretado correctamente la propuesta estratégica?

Antes de ser aprobado, el plan ha pasado por un proceso de validación final.

Negociación colectiva: el eje de organización fue fruto de una negociación específica con la representación legal del personal de la UOC, de acuerdo con el mandato normativo (véase “Eje 1. Organización”).

Sesiones de contraste: los demás ejes se sometieron a un proceso participativo de validación técnica de las acciones con las áreas responsables para asegurar su viabilidad operativa.

Aprobación institucional: presentación y validación final ante las diferentes comisiones de los vicerrectorados y el Consejo de Gobierno de la UOC.

PERIODO DE EJECUCIÓN DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	
								●	●	



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Metodología de diseño del plan

Fase V. Sistema de seguimiento y evaluación

¿Cómo aseguramos que damos la respuesta que necesita nuestra comunidad?

Por último, una vez definido el plan de acción correspondiente, se ha elaborado el sistema de seguimiento y de evaluación, que planifica los mecanismos y engranajes necesarios para asegurar la correcta implementación del plan de acción. La descripción metodológica de este sistema se incluye más adelante.

PERIODO DE EJECUCIÓN DE LA FASE	2024				2025				2026	
	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	1.er trimestre	
							●	●	●	



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Gobernanza del plan

Teniendo en cuenta la complejidad y el alcance de los diferentes ejes, tanto el diseño como el proceso de implementación requieren la presencia de diferentes órganos de gobernanza que operen de forma cooperativa para asegurar que todas las políticas IDI se despliegan y se implantan correctamente. Son los siguientes:

- **Comisión Negociadora.** Es una comisión paritaria, formada por el Comité de Empresa y la representación institucional, cuya responsabilidad es diseñar y aprobar las acciones dirigidas al equipo propio (eje de organización).
- **Comisión de Seguimiento y Evaluación.** Es una comisión paritaria, formada por el Comité de Empresa y la representación institucional, que se encarga de velar por la implementación, el cumplimiento y el funcionamiento de las acciones negociadas dentro del eje de organización, en los plazos y métodos establecidos por la Comisión Negociadora.

Nota: tanto la Comisión Negociadora como la Comisión de Seguimiento y Evaluación dan respuesta al mandato normativo de referencia en materia de planes de igualdad a las empresas (Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020).

- **Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.** Es una comisión formada por personal académico experto que se encarga de velar por la implementación, el cumplimiento y el funcionamiento de las acciones de los ejes de docencia e investigación.
- **Líderes de eje.** Cada eje tiene uno o dos líderes expertos en la materia, que se encargan de velar por la coherencia de todas las acciones, por la correcta implementación del eje, y por la comunicación de posibles dificultades o carencias.
- **Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión.** Es el órgano de referencia en materia de igualdad, diversidad e inclusión de la UOC. Actúa de forma transversal, tanto durante las fases de diseño como durante la implementación, y ofrece a las comisiones el apoyo técnico y experto necesario para el despliegue de la estrategia.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Seguimiento y evaluación del plan

El objetivo de este sistema es asegurar el correcto despliegue de las más de 200 acciones del plan y medir su impacto real en la comunidad universitaria. El sistema se vertebra a través del eje de coordinación, que actúa como motor transversal para la recogida de información y la rendición de cuentas.

Herramientas operativas. El seguimiento se hace a través de dos herramientas complementarias:

- **Matriz de seguimiento:** base de datos centralizada que contiene todas las acciones y permite a los responsables informar sobre su estado de implementación (pendiente, en proceso o finalizada).
- **Cuadro de mando (*dashboard*) IDI:** proyecto de sistematización de datos IDI que facilitará la visualización abierta e intuitiva de estos datos de la UOC.

Tipología de indicadores. Para diferenciar la actividad administrativa del cambio estructural, el plan utiliza dos tipos de métricas:

- **Indicadores de seguimiento**
 - Recogen evidencias (cuantitativas o cualitativas) que certifican que una acción se ha llevado a cabo.
 - Se utilizan para el funcionamiento interno y para la revisión del plan. Nutren la memoria anual de IDI, que sirve para identificar posibles cuestiones de funcionamiento que deben mejorarse.
- **Indicadores de evaluación o KPI**
 - Son métricas estratégicas que evalúan la evolución y la calidad de los cambios logrados en materia de igualdad, diversidad e inclusión.
 - Se utilizan para la toma de decisiones estratégicas y son la base de la evaluación intermedia y final del plan.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Seguimiento y evaluación del plan

Responsabilidades. El sistema opera en dos escalas coordinadas por la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión:

- **Escala micro** (agentes ejecutores). Cada grupo operativo responsable de las acciones recopila las evidencias necesarias para dar respuesta a los indicadores de seguimiento.
- **Escala macro** (agentes supervisores):
 - Los líderes de eje coordinan la información de cada eje para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación.
 - La Comisión de Seguimiento y Evaluación vela por el cumplimiento del eje de organización (ámbito laboral).
 - La Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión supervisa el funcionamiento de los ejes de docencia e investigación.

Rendición de cuentas. El eje de coordinación define hitos claros para garantizar la transparencia hacia la comunidad y los órganos de gobierno:

- **Semestral:** reuniones de coordinación entre los ejes e informes de seguimiento de estado (pendiente, en proceso o finalizado).
- **Anual:** elaboración de la memoria anual de IDI y presentación de los resultados al Consejo de Gobierno.
- **Intermedia:** evaluación de medio plazo para ajustar objetivos según los KPI logrados.
- **Final:** informe de evaluación final del plan y elaboración de la nueva diagnosis de IDI (2029) para diseñar el próximo ciclo estratégico (2030-2033).



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización



NOTA PREVIA
Tal y como se ha mencionado en la introducción, al eje de organización le corresponden todas las medidas que tienen relación con la igualdad, la diversidad y la inclusión del personal de la UOC.

Plan de igualdad en el ámbito laboral de la Universitat Oberta de Catalunya 2026-2029

A diferencia de los demás ejes, este está intrínsecamente vinculado a una legislación que regula su proceso de diseño, metodología, estructura y seguimiento. Se trata del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estos dos reales decretos establecen cómo deben ser los planes de igualdad en las empresas, además de definir su proceso de aprobación, puesto que tienen que ser planes acordados a través de negociación colectiva.

En definitiva, aunque la totalidad de los ejes de este documento responde a la normativa de aplicación, el eje de organización es el único que presenta una estructura y un proceso de elaboración totalmente regulados.

Dicho esto, para poder cumplir con la legislación mencionada, el eje de organización cuenta con un plan propio: el **Plan de igualdad en el ámbito laboral de la UOC 2026-2029**, que está estructurado de acuerdo con las demandas legislativas. Este plan forma parte de un proceso de negociación colectiva, guiado por la Comisión Negociadora (véase el apartado “Órganos de gobernanza”). En este documento se incorpora exclusivamente la matriz negociada de acciones del eje de organización. Sin embargo, la versión completa del Plan de igualdad en el ámbito laboral 2026-2029 puede localizarse en la página web de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, así como en la página web del [REGCON](#).



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivo estratégico 1.
Consolidar una cultura organizativa de la UOC que sea igualitaria, diversa e inclusiva

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.1 Consolidar el marco normativo, la gobernanza y los órganos que permitan transversalizar la perspectiva de la igualdad, la diversidad y la inclusión en toda la institución	ORG_01. Aprobación del Plan de igualdad, diversidad e inclusión en el Consejo de Gobierno Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026
	ORG_02. Publicación del Plan de igualdad, diversidad e inclusión aprobado en el tablón electrónico Responsable: Asesoría Jurídica Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_03. Elaboración y aprobación de la normativa marco de igualdad, diversidad e inclusión de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Asesoría Jurídica Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026
	ORG_04. Evaluación del impacto de género de los presupuestos en línea con lo establecido en el artículo 57.3 de la LOSU Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_05. Contribución al desarrollo de una herramienta para permitir al personal académico y administrativo identificar sus competencias en igualdad, diversidad e inclusión (acción del proyecto OpenEU) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026
	ORG_06. Contribución, en el marco de OpenEU, para la creación de una guía en equidad de género, inclusión, diversidad e interseccionalidad Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026
	ORG 07. Creación de un marco conceptual sobre discapacidad y diversidad cultural para definir la estrategia en materia de diversidad e inclusión en la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.2 Difundir y comunicar a toda la comunidad UOC los compromisos institucionales con la igualdad, la diversidad y la inclusión	ORG_08. Conceptualización, encargo y ejecución de un plan de comunicación para el Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2026-2029 Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Comunicación Interna Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_08_01. Acciones de comunicación para difundir la normativa marco de igualdad, diversidad e inclusión Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Comunicación Interna Ejecución: segundo trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_08_02. Acciones de comunicación para difundir la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, así como su reglamento Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Comunicación Interna Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_08_03. Acciones de comunicación para difundir el protocolo de prevención, detección y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, LGTBIQ-fobia, discapacidad o diversidad cultural Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Comunicación Interna, y Experiencia de Usuario Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad trimestral
	ORG_08_04. Acciones de comunicación para difundir el protocolo de cambio de nombre y de sexo para las personas trans y no binarias Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Comunicación Interna, y Experiencia de Usuario Ejecución: tercer trimestre de 2026, periodicidad semestral
	ORG_08_05. Acciones de comunicación para difundir las salas de cuidados y lactancia disponibles en la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Comunicación Interna Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_09. Comunicación y difusión de los aspectos IDI vinculados al sello Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Personas, Área de Comunicación, y Comunicación Interna Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_10. Reorganización de los contenidos y recursos institucionales en igualdad, diversidad e inclusión en el portal UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comunicación Interna, y Experiencia de Usuario Ejecución: cuarto trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2027
	ORG_11. Reorganización de los contenidos y recursos institucionales en igualdad, diversidad e inclusión en el campus UOC, tanto en relación con el estudiantado como con el personal de la universidad Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Comunicación Interna, y Experiencia de Usuario Ejecución: cuarto trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2027

Objetivo estratégico 2.

Posicionar la UOC como una universidad que conoce y lidera una educación en línea libre de discriminaciones, a través de la incidencia política y de la comunicación, a escala catalana, estatal y europea

Objetivos operativos	Acciones
OO 2.1 Promover acciones de sensibilización y canales de comunicación que favorezcan valores de igualdad, diversidad e inclusión en todos los ámbitos de la institución	ORG_12. Creación y difusión de un calendario anual de fechas clave con perspectiva IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Comunicación Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_13. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_14. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales, Comunicación de la Investigación y la Transferencia, Biblioteca, y Vicegerencia de Investigación y Transferencia Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_15. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional contra el Racismo (21 de marzo) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_16. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional del Pueblo Gitano (8 de abril) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: segundo trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_17. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Mundial de las Personas Refugiadas (20 de junio) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: segundo trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_18. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional del Orgullo LGTBQ+ (28 de junio) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: segundo trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_19. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_20. Realización de acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_21. Ampliación de la colección #GenderUOC de YouTube y nueva etiqueta #Equidad Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, y Comunicación Audiovisual Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad semestral
	ORG_22. Creación de capítulos del podcast <i>UniCorners</i> que incorporen temáticas IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad semestral



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_23. Realización de una campaña para la visibilización de referentes que promuevan la igualdad, la diversidad y la inclusión, en línea con la acción de “Role model campaign” del proyecto OpenEU Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, OpenEU, y Área de Comunicación Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad semestral
	ORG_24. Hilo de jornadas inclusivas y diversas Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: segundo trimestre de 2026, periodicidad mensual
	ORG_25. Revisión de la estrategia de redes sociales de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión e identificación de puntos clave por implementar Responsable: Área de Comunicación, y Redes Sociales Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026
OO 2.2 Fomentar una imagen comunicativa de la UOC con perspectiva IDI, y asegurar que todos los canales y materiales de comunicación de la institución aplican esta perspectiva	ORG_26. Elaboración de una auditoría anual de los canales de comunicación y materiales institucionales para detectar carencias en accesibilidad y representación de la diversidad Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Comunicación Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual
	ORG_27. Elaboración de una recopilación de manuales de estilo con criterios de lenguaje inclusivo, no sexista y accesible para la alianza OpenEU Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y OpenEU Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026
	ORG_28. Elaboración de una recopilación de manuales de estilo con criterios de lenguaje inclusivo, no sexista y accesible Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Cultura Ejecución: segundo trimestre de 2027 - tercer trimestre de 2027
	ORG_29. Impulso de un banco de imágenes y recursos audiovisuales que reflejen la diversidad cultural, de género, de edades, capacidades y orientaciones sexuales acompañado de una guía para usarlos (evitar estereotipos, tokenismos, etc.) Responsable: Área de Comunicación, y Audiovisuales Ejecución: segundo trimestre de 2027 - cuarto trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 2.3 Participar en redes interuniversitarias de ámbito autonómico, nacional e internacional en materia de igualdad, diversidad e inclusión	ORG_30. Participación en la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad trimestral
	ORG_31. Participación en la Comisión de Compromiso Social y Comunitario del CIC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad trimestral
	ORG_32. Participación en la red técnica UNINCAT del CIC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad trimestral
	ORG_33. Participación en el programa de igualdad de género de la Red Vives Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_34. Participación en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_35. Participación en la Red de Unidades de Diversidad (RUD) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_36. Participación en el grupo de políticas de igualdad de género de la CRUE Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 2.4 Organizar eventos con perspectiva IDI, y garantizar la accesibilidad y la participación de toda la comunidad universitaria	ORG_37. Elaboración de una política de accesibilidad de los eventos (físicos, híbridos y virtuales) de la UOC con acciones adaptadas a cada formato o tipología de evento Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Oficina de Coordinación de Actividades y Protocolo Ejecución: primer trimestre de 2027 - segundo trimestre de 2027 ORG_38. Elaboración de un decálogo de elementos clave para la organización y realización de eventos con perspectiva IDI en la alianza OpenEU (acción OpenEU) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026 ORG_39. Diseño y presentación, al Área de Comunicación, de una lista de control para comprobar que se cumplen los criterios de igualdad, diversidad e inclusión en los actos llevados a cabo en la UOC, con una propuesta de mínimos y máximos adaptables a cada formato o tipología de evento Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Oficina de Coordinación de Actividades y Protocolo Ejecución: tercer trimestre de 2027 - cuarto trimestre de 2027 ORG_40. Establecer el protocolo de introducción de la lengua de signos catalana en discursos institucionales orales Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Alianzas, Comunidad y Equidad Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2027



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivo estratégico 3. Revisar los sistemas de clasificación profesional y establecer una política retributiva transparente y equitativa

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.1 Asegurar que los distintos sistemas de valoración de puestos de trabajo incorporan la perspectiva IDI	ORG_41. Elaboración de un capítulo específico de igualdad, diversidad e inclusión dentro del nuevo convenio colectivo de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_42. Revisión de los capítulos del nuevo convenio colectivo con perspectiva IDI y, si procede, aportación de orientación técnica a la comisión encargada de la negociación Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_43. Valoración de la posibilidad de definir faltas leves, graves y muy graves en materia de acoso y discriminación por razón de sexo, sexual, de identidad de género, de LGTBIQ-fobia, de capacitismo o de racismo en el nuevo convenio colectivo Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_44. Revisión de las fichas de los puestos de trabajo con perspectiva IDI y elaboración de un informe de conclusiones y, si procede, recomendaciones Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2028 - tercer trimestre de 2028
	ORG_45. Mejora del acceso a la información existente y actualmente publicada sobre los criterios de clasificación y valoración de los puestos de trabajo para la consulta Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.2 Corregir las brechas salariales derivadas de desigualdades por razón de género, discapacidad y diversidad cultural	ORG_46. Elaboración del registro retributivo anual con perspectiva de género y difusión de este registro con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación, y representación legal de los trabajadores y trabajadoras Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_47. Revisión del informe de análisis del registro retributivo existente y, si procede, propuesta de incorporación de aspectos de análisis con perspectiva IDI, con especial atención a los parámetros que tienen impacto en la brecha (complementos salariales, tipos de contratos, jornada, etc.) Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_48. Comunicación de los resultados del informe de análisis del registro retributivo al Consejo de Dirección y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación, y representación legal de los trabajadores y trabajadoras Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivo estratégico 4.

Garantizar procesos de captación, selección y contratación libres de sesgos por razón de género, identidad o expresión de género, discapacidad, orientación sexual o diversidad cultural

Objetivos operativos

Acciones

OO 4.1

Reforzar la alineación entre el Plan de igualdad, diversidad e inclusión y el sello HRS4R, enmarcado en los principios OTM-R

ORG_49. Revisión de los principios OTM-R desde el punto de vista IDI, y valoración de su aplicación a los procesos de selección y contratación para garantizar en todo momento la igualdad de oportunidades

Responsable: Atracción y Selección

Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026

ORG_71. Realización de una acción formativa sobre sesgos invisibles dirigida a personas encargadas de la toma de decisiones en procesos de selección y contratación, que tenga en cuenta los principios OTM-R

Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento

Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual

ORG_74. Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigida al personal directivo

Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento

Ejecución: primer trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2029

OO 4.2

Incluir la perspectiva IDI en las estrategias de captación (oferta y solicitud) de personas, y fomentar el modelo UOC de conciliación y retención del talento

ORG_50. Revisión de la aplicación de la perspectiva IDI en la publicación y el contenido de las ofertas laborales de la UOC y, si procede, formulación de recomendaciones de mejora para los equipos responsables

Responsable: Atracción y Selección

Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026

ORG_51. Aplicación de las horquillas salariales a las ofertas laborales de la UOC para garantizar los principios de transparencia en los procesos de selección

Responsable: Atracción y Selección

Ejecución: segundo trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2029

ORG_52. Revisión de la aplicación de la perspectiva IDI en los contenidos y documentos que presenten la UOC como institución con valor añadido ante posibles candidatos o candidatas, así como en ámbitos del proceso de captación como el *call screening*, y, si procede, recomendaciones de mejora para los equipos responsables

Responsable: Atracción y Selección

Ejecución: segundo trimestre de 2026

ORG_53. Creación de un dossier de alianzas externas con actores relevantes (entidades, asociaciones, OSC, etc.) para la captación de talento de mujeres del ámbito STEM, personas del colectivo LGTBIQ+, personas migrantes y personas con discapacidad

Responsable: Atracción y Selección

Ejecución: primer trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 4.3 Promover prácticas IDI de selección y contratación que favorezcan una representación equilibrada de todos los colectivos en las áreas de trabajo de la UOC	ORG_54. Diseño de un programa de selección y contratación de mujeres en sectores estratégicos que actualmente están masculinizados (tecnología, gestión de datos, PDI de los EIMT, etc.) Responsable: Atracción y Selección Ejecución: primer trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2028
	ORG_55. Diseño de un programa de selección y contratación de personas con discapacidad en ámbitos de infrarrepresentación Responsable: Atracción y Selección Ejecución: primer trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2028
	ORG_56. Elaboración de un informe de buenas prácticas en el ámbito del personal investigador (PI) y el personal docente e investigador (PDI) centrado en las fases de acceso, retención y desarrollo de la carrera académica Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028
	ORG_57. Aplicación de la perspectiva IDI al espacio web de acogida y al paquete de acogida de las nuevas incorporaciones al equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: tercer trimestre de 2027 - cuarto trimestre de 2027
	ORG_58. Preferencia de la contratación a tiempo completo y con duración indefinida de las personas de colectivos infrarrepresentados Responsable: Atracción y Selección Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2029
	ORG_59. Impulso y presentación de un manual y una lista de control de buenas prácticas en materia de IDI en los procesos de selección y contratación para apoyar a los equipos implicados y fomentar la presencia de mujeres, personas LGTBIQ+, personas con discapacidad y personas de otras culturas Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: segundo trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026
	ORG_60. Revisión y adaptación, si procede, de los circuitos y protocolos de los procesos de selección y contratación para que promuevan un uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, y para que sean respetuosos en relación con el nombre social y los pronombres de las personas del colectivo LGTBIQ+ Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Atracción y Selección Ejecución: tercer trimestre de 2026, periodicidad anual



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_61. Revisión y adaptación del apartado presente por defecto en todas las ofertas laborales de la UOC, que motiva a las personas de los colectivos tradicionalmente infrarrepresentados a presentarse a las ofertas, con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Personas, y representación legal de los trabajadores y trabajadoras Ejecución: primer trimestre de 2027 - segundo trimestre de 2027

Objetivo estratégico 5. Garantizar procesos de promoción y retención libres de sesgos, así como la representación equilibrada de mujeres, personas LGTBIQ+, personas con discapacidad y personas de culturas diversas en los órganos de toma de decisiones y de liderazgo	
Objetivos operativos	Acciones
OO 5.1 Incorporar la perspectiva IDI a los procesos de promoción de la UOC	ORG_62. Propuesta de medidas de incorporación de la perspectiva IDI al proceso de People Review (rúbrica y conversación de valor) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028
	ORG_63. Incorporación de la perspectiva IDI a los procesos de promoción del PDI (exenciones de tramos de maternidad y paternidad, y de víctimas de violencia machista) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028
	ORG_64. Impulso, cuando sea posible, de la contratación a tiempo completo y con duración indefinida de las personas de colectivos infrarrepresentados que actualmente estén contratadas de forma interina, temporal o a tiempo parcial Responsable: Atracción y Selección Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2029
	ORG_65. Incorporación de la perspectiva IDI en los procesos de acreditación del PDI en el marco de Docentia Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 5.2 Fomentar la presencia de los colectivos infrarrepresentados en cargos de liderazgo y puestos de responsabilidad de la institución	ORG_62. Propuesta de medidas de incorporación de la perspectiva IDI al proceso de People Review (rúbrica y conversación de valor) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028
	ORG_63. Incorporación de la perspectiva IDI a los procesos de promoción del PDI (exenciones de tramos de maternidad y paternidad, y de víctimas de violencia machista) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028
	ORG_66. Estudio cualitativo sobre barreras y oportunidades de promoción a cargos de liderazgo en la UOC teniendo en cuenta la variable de género, diversidad LGTBIQ+, discapacidad y diversidad cultural, e implementación de las medidas o acciones derivadas Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2028
OO 5.3 Impulsar medidas de retención de talento que integren la perspectiva IDI	ORG_67. Impulso de <i>employee resource groups</i> (ERG) del equipo propio para mejorar el sentimiento de pertenencia de la plantilla (por ejemplo, grupo de trabajadores del colectivo LGTBIQ+) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comunidad y Compromiso Social, y UOC Alumni Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad mensual
	ORG_83. Estudio de la posibilidad de crear y ampliar las bolsas de horas para cuidados como permisos dentro de la jornada laboral para reducir la necesidad de recurrir a excedencias o reducciones de jornada Responsable: Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026
	ORG_84. Revisión del mecanismo actual de acompañamiento a la reincorporación de bajas por excedencia por motivos de cuidado con perspectiva IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2027 - segundo trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_85. Valoración de las actuales salas de lactancia y cuidados con perspectiva IDI (intimidad, accesibilidad, etc.) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2027
	ORG_87. Evaluación de los espacios físicos y virtuales de la UOC con perspectiva IDI (por ejemplo, barreras de accesibilidad, inclusión de identidades de género, integración de diversidades religiosas) y de bienestar (por ejemplo, iluminación, ruidos o desconexión), con integración de un informe de conclusiones o recomendaciones Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Servicio de Prevención y Salud Integral Ejecución: primer trimestre de 2027 - cuarto trimestre de 2027

Objetivo estratégico 6. Seguir impulsando y diseñando acciones formativas que fomenten las competencias en igualdad, diversidad e inclusión en el equipo propio	
Objetivos operativos	Acciones
OO 6.1 Velar por que el sistema de formación continua existente en la UOC siga fomentando la accesibilidad y la inclusión de todos los miembros de la comunidad UOC	ORG_68. Sistematización de los indicadores de formación establecidos en el Real Decreto 901/2020 para detectar desigualdades en materia de formación y añadir indicadores que permitan detectar desigualdades por razón de discapacidad o diversidad cultural Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: segundo trimestre de 2026 - primer trimestre de 2027
	ORG_69. Ampliación de la encuesta de evaluación de las formaciones con una o dos cuestiones con perspectiva IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_70. Revisión de la accesibilidad de los canales y plataformas de formación continua para fomentar la participación plena de las personas con discapacidad Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027 - segundo trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 6.2 Seguir promoviendo acciones formativas en temas de igualdad, diversidad e inclusión para todo el personal de la UOC (dirigidas según los perfiles), e incorporar la perspectiva de diversidad cultural	ORG_71. Realización de una acción formativa sobre sesgos invisibles dirigida a personas encargadas de la toma de decisiones en procesos de selección y contratación, que tenga en cuenta los principios OTM-R Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual
	ORG_72. Actualización de la acción formativa existente sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incorporando novedades de interés para el equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_73. Realización de una acción formativa de gestión del protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo específica para colectivos implicados en su implementación Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_74. Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigido al personal directivo Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2029
	ORG_75. Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigido al personal docente e investigador Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual
	ORG_76. Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigido al personal investigador (incluyendo predocs y posdocs) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual
	ORG_77. Realización de una acción formativa OpenEU en habilidades IDI para el equipo propio (acción del proyecto OpenEU) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2028



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_78. Actualización y continuación de la formación sobre igualdad de género para todo el equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_79. Realización de una acción formativa sobre el ámbito de la discapacidad en el entorno laboral para todo el equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual
	ORG_80. Realización de una acción formativa sobre perspectiva LGTBIQ+ en el entorno laboral para todo el equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual
	ORG_81. Realización de una acción formativa sobre diversidad cultural en el entorno laboral para todo el equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2027, periodicidad anual



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivo estratégico 7.

Impulsar unas condiciones de trabajo igualitarias, diversas e inclusivas para todo el personal de la UOC, y fomentar la conciliación corresponsable, sin impacto negativo en la carrera profesional

Objetivos operativos	Acciones
OO 7.1 Velar por que el diseño y la implementación de medidas relacionadas con las condiciones laborales de la UOC incorporen la perspectiva IDI	ORG_41. Elaboración de un capítulo específico de igualdad, diversidad e inclusión dentro del nuevo convenio colectivo de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_42. Revisión de los capítulos del nuevo convenio colectivo con perspectiva IDI y, si procede, aportación de orientación técnica a la comisión encargada de la negociación Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: segundo trimestre de 2026
	ORG_44. Revisión de las fichas de los puestos de trabajo con perspectiva IDI y elaboración de un informe de conclusiones y, si procede, recomendaciones Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2028 - tercer trimestre de 2028
	ORG_45. Mejora del acceso a la información existente y actualmente publicada sobre los criterios de clasificación y valoración de los puestos de trabajo para la consulta Responsable: Centro de Especialización de Relaciones Laborales y Compensación Ejecución: segundo trimestre de 2027
	ORG_83. Estudio de la posibilidad de crear y ampliar las bolsas de horas para cuidados como permisos dentro de la jornada laboral para reducir la necesidad de recurrir a excedencias o reducciones de jornada Responsable: Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026
	ORG_84. Revisión del mecanismo actual de acompañamiento a la reincorporación de bajas por excedencia por motivos de cuidado con perspectiva IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2027 - segundo trimestre de 2027
	ORG_86. Elaboración de un estudio con perspectiva IDI del impacto del teletrabajo, orientado a identificar posibles desigualdades sobre mujeres, personas con discapacidad y personas de culturas diferentes en torno al uso de esta modalidad de trabajo Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: segundo trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2028



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
OO 7.2 Seguir promoviendo el teletrabajo, la corresponsabilidad y los derechos en materia de conciliación y cuidados, y minimizar brechas de implementación y velar por la reducción del impacto que el ejercicio de estos derechos pueda tener en la carrera profesional	ORG_82. Diseño e implementación de acciones de fomento de la corresponsabilidad dirigidas a replantear las masculinidades y su rol en el ámbito laboral, personal y familiar (pueden ser acciones de sensibilización en distintos formatos, según la valoración de su idoneidad) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: cuarto trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_83. Estudio de la posibilidad de crear y ampliar las bolsas de horas para cuidados como permisos dentro de la jornada laboral para reducir la necesidad de recurrir a excedencias o reducciones de jornada Responsable: Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026
	ORG_84. Revisión del mecanismo actual de acompañamiento a la reincorporación de bajas por excedencia por motivos de cuidado con perspectiva IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: primer trimestre de 2027 - segundo trimestre de 2027
	ORG_85. Valoración de las actuales salas de lactancia y cuidados con perspectiva IDI (intimidad, accesibilidad, etc.) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: primer trimestre de 2027
	ORG_86. Elaboración de un estudio con perspectiva IDI del impacto del teletrabajo, orientado a identificar posibles desigualdades de las mujeres, las personas con discapacidad y las personas de culturas diferentes en torno al uso de esta modalidad de trabajo Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: segundo trimestre de 2028 - cuarto trimestre de 2028



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivo estratégico 8.
Fomentar una cultura de salud y bienestar laboral con perspectiva de género, diversidad e inclusión que integre las necesidades de toda la comunidad UOC

Objetivos operativos	Acciones
OO 8.1 Velar por la plena incorporación de criterios IDI en la estrategia de salud integral de la UOC	ORG_87. Evaluación de los espacios físicos y virtuales de la UOC con perspectiva IDI (por ejemplo, barreras de accesibilidad, inclusión de identidades de género, integración de diversidades religiosas) y de bienestar (por ejemplo, iluminación, ruidos o desconexión), con integración de un informe de conclusiones o recomendaciones Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Servicio de Prevención y Salud Integral Ejecución: primer trimestre de 2027 - cuarto trimestre de 2027 ORG_88. Planteamiento de un mecanismo que complemente el uso del ISTAS21 con herramientas adicionales que incorporen la perspectiva de la discapacidad y del colectivo LGTBIQ+ en la prevención de los riesgos psicosociales Responsable: Servicio de Prevención y Salud Integral Ejecución: cuarto trimestre de 2026 ORG_89. Creación de un recurso sobre menopausia saludable y con perspectiva de género en el espacio <i>UOC Saludable</i> Responsable: Servicio de Prevención y Salud Integral Ejecución: segundo trimestre de 2026 ORG_90. Revisión del plan de emergencia de la UOC con perspectiva IDI, con énfasis en la aplicación de la perspectiva de discapacidades Responsable: Servicio de Prevención y Salud Integral Ejecución: cuarto trimestre de 2026 ORG_91. Inclusión de la temática IDI en los distintos documentos de la actividad preventiva (o sistema de gestión de la prevención) Responsable: Servicio de Prevención y Salud Integral Ejecución: cuarto trimestre de 2026



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivo estratégico 9.
Promover un entorno libre de violencias a través de mecanismos de prevención, detección, abordaje y reparación ante cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo, género, expresión o identidad de género, orientación sexual, discapacidad o diversidad cultural

Objetivos operativos	Acciones
OO 9.1 Reforzar la sensibilización y la formación de toda la comunidad UOC para promover la tolerancia cero hacia el acoso y las discriminaciones a través de formatos y canales accesibles	ORG_08_03. Acciones de comunicación para difundir el protocolo de prevención, detección y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, LGTBIQ-fobia, discapacidad o diversidad cultural Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Experiencia de Usuario, y Comunicación Interna Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad trimestral ORG_08_04. Acciones de comunicación para difundir el protocolo de cambio de nombre y de sexo para las personas trans y no binarias Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Experiencia de Usuario, y Comunicación Interna Ejecución: tercer trimestre de 2026, periodicidad semestral ORG_72. Actualización de la acción formativa existente sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, e incorporación de novedades de interés para el equipo propio Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual ORG_73. Realización de una acción formativa de gestión del protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo específica para colectivos implicados en su implementación Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual ORG_92. Actualización del protocolo para asegurar que sus mecanismos de detección, prevención, abordaje y reparación prevean también el acoso y la discriminación por razón de discapacidad o diversidad cultural Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Asesoría Jurídica Ejecución: segundo trimestre de 2026 - primer trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_93. Elaboración y publicación de nuevos materiales gráficos y audiovisuales sobre el protocolo en formatos accesibles y que se enmarquen en el modelo de diseño universal Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: cuarto trimestre de 2026 - primer trimestre de 2027
OO 9.2 Garantizar la inclusión administrativa plena y efectiva de los colectivos trans y no binario a través del diseño, la aprobación y la implementación de un protocolo de cambio de nombre y de sexo en el 100 % de los sistemas de identificación internos	ORG_94. Diseño y aprobación del protocolo de cambio de nombre y de sexo de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Tecnología Ejecución: primer trimestre de 2026 - segundo trimestre de 2026
	ORG_95. Implementación técnica y operativa del protocolo de cambio de nombre y de sexo Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Tecnología Ejecución: tercer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2029
OO 9.3 Seguir mejorando la capacidad de acogida y gestión de las quejas, consultas y denuncias relacionadas con cualquier forma de acoso o discriminación	ORG_96. Planificación, al iniciar el año, de las reuniones y encuentros con la comisión técnica del protocolo para garantizar la revisión y mejora constantes del documento Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y comisión técnica del protocolo Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad anual
	ORG_97. Difusión de la herramienta Co-Resol, de sus canales y de su comunicación, con el apoyo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y comisión técnica del protocolo Ejecución: tercer trimestre de 2026, periodicidad semestral
	ORG_98. Reflexión sobre las necesidades y la utilidad de los canales de consulta relativos al protocolo contra el acoso sexual, con el apoyo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y representación legal de los trabajadores y trabajadoras Ejecución: primer trimestre de 2028 - segundo trimestre de 2028



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 1. Organización

Objetivos operativos	Acciones
	ORG_99. Mantenimiento de los espacios de coordinación del protocolo (comisión técnica y comisión de investigación), y propuesta de nuevos métodos de dinamización y coordinación que sigan mejorando la eficiencia y la comunicación, especialmente en casos complejos Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, comisión técnica, y comisión de investigación del protocolo Ejecución: primer trimestre de 2026, periodicidad trimestral
	ORG_100. Definición de plantillas de actuación ajustadas a los distintos tipos de actuación (acompañamiento, gestión informal, denuncia, etc.) y a la aplicación de las diferentes fases del protocolo en caso de denuncia, a fin de ayudar a las personas encargadas de implementar la herramienta a actuar de forma adecuada, coherente, eficiente y alineada con los requisitos legales Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, comisión técnica, y comisión de investigación del protocolo Ejecución: tercer trimestre de 2026 - cuarto trimestre de 2026
	ORG_101. Revisión de la herramienta Co-Resol e incorporación de mejoras detectadas durante la implementación del Plan 2023-2025 Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, comisión técnica, y comisión de investigación del protocolo Ejecución: primer trimestre de 2026 - tercer trimestre de 2026



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 **Eje 2.
Docencia**

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivo estratégico 1.
Seguir promoviendo el acceso equitativo de los colectivos tradicionalmente menos representados en el sistema universitario e impulsar la reducción de barreras en el acceso y la acogida

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.1 Desarrollar y consolidar acciones para fomentar el acceso equitativo a la UOC del nuevo estudiantado (hasta la matrícula)	DOC_01. Definición de un marco institucional de fomento de la equidad a través de becas, ayudas y descuentos (sistematizado por la Comisión de Becas, Ayudas y Descuentos) en alianza con la Administración pública, las entidades y las empresas Responsable: Comisión de Becas, Ayudas y Descuentos Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_02. Implementación anual del programa de becas UOC para personas refugiadas Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 2.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_03. Fortalecimiento de la participación en el programa Prometeus para fomentar el acceso a la universidad de estudiantes en situación socioeconómica desfavorable Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 2.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_04. Fortalecimiento de la participación en el programa Migrant Up para fomentar el acceso universitario a estudiantado con trayectoria migrante Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_05. Impulso de becas, ayudas, descuentos o vinculación con alguna iniciativa en alianza para mejorar el acceso de otros colectivos de estudiantes tradicionalmente menos representados (por ejemplo, población gitana, personas extuteladas, mujeres en estudios STEM fuertemente masculinizados, estudiantes con discapacidad, etc.) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Comisión de Becas, Ayudas y Descuentos; Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB), y Servicios de Prácticas y Movilidad Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 1.º trimestre de 2028
	DOC_06. Mapeo de entidades que trabajan por el acceso equitativo en la universidad y establecimiento de alianzas Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Alianzas Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.2 Promover que los procesos de acogida de la universidad sean equitativos y tengan en cuenta las necesidades de los colectivos tradicionalmente menos representados (durante la matrícula y hasta los primeros días)	DOC_07. Continuación de las acciones existentes de fomento de la equidad en el proceso de incorporación a los estudios (reserva de plazas para colectivos específicos, becas internacionales de excelencia, flexibilidad en la matriculación, etc.) y valoración de nuevas actuaciones que sigan impulsando la incorporación equitativa a la UOC Responsable: Servicios de Incorporación y Apoyo al Aprendizaje Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_08. Impulso de encuentros virtuales de bienvenida con colectivos con NESE para informar sobre el modelo docente de la UOC y reforzar el sentimiento de pertenencia de estos colectivos a la comunidad (por ejemplo, estudiantes refugiados, estudiantes del programa Prometeus, estudiantes del programa Migrant Up, etc.) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_09. Oferta de acciones formativas en competencias digitales dirigidas, específicamente, a colectivos tradicionalmente menos representados (acción del proyecto OpenEU) Responsable: Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2028
	DOC_10. Valoración de un mecanismo para agilizar el proceso de legalización y acreditación de los títulos de estudiantes de fuera de España Responsable: Vicegerencia de Docencia y Estudiantado Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2027
	DOC_11. Analizar el rol y el papel que debe asumir la tutoría en el proceso de acogida de estudiantado con NEAE Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (Acción Tutorial) Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.3 Visibilizar la UOC como un espacio inclusivo para el futuro estudiantado y mostrar los recursos que podrá utilizar a lo largo de su trayectoria universitaria	DOC_12. Creación de un recurso web para fomentar la equidad en el acceso a la universidad, que resuelva preguntas frecuentes en relación con el proceso de acceso y exponga de forma clara y ordenada los recursos existentes (acción del proyecto OpenEU) Responsable: OpenEU Ejecución: 1.º trimestre de 2028 - 4.º trimestre de 2028
	ORG_29. Impulso de un banco de imágenes y recursos audiovisuales que reflejen la diversidad cultural, de género, de edades, capacidades y orientaciones sexuales acompañado de una guía de uso (evitar estereotipos, tokenismos, etc.) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_13. Diseño de nuevos iconos de IDI para el catálogo de recursos gráficos de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2027
	DOC_14. Creación de un nuevo espacio web específico de accesibilidad en la web de la Biblioteca Responsable: Biblioteca Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2027
	ORG_23. Impulso de una campaña para la visibilización de referentes que promuevan la igualdad, la diversidad y la inclusión, en línea con la acción “Role model campaign” del proyecto OpenEU (acción del proyecto OpenEU) Responsable: OpenEU, y Área de Comunicación Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad semestral)



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
Objetivo estratégico 2. Promover una oferta formativa y de contenidos docentes en materia de igualdad de género, diversidad LGBTIQ+ y diversidad cultural	
OO 2.1 Garantizar que los procesos y los contenidos docentes incorporen de forma transversal la perspectiva de género, de diversidad LGTBIQ+ y de diversidad cultural	DOC_15. Elaboración de guías con pautas de accesibilidad para autorías de recursos de aprendizaje propios (textuales y audiovisuales) Responsable: Biblioteca Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	DOC_16. Revisión de las directrices para el profesorado para la selección de recursos de aprendizaje que integren de forma transversal la perspectiva de género, la diversidad y la inclusión Responsable: Biblioteca Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	DOC_17. Revisión y posible incorporación de los requisitos de la AQU en relación con la integración de la perspectiva de género en la docencia para la acreditación institucional Responsable: Calidad Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2026
	DOC_18. Visibilización de las escritoras en la literatura en lengua catalana, española, gallega y vasca a través de sinergias con otras instituciones (campana Relatos compartidos) Responsable: Biblioteca, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_19. Implementación de los premios de TF con el fin de impulsar la capacidad de investigar con perspectiva de género Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_20. Ampliación de la colección especial de la Biblioteca sobre la igualdad, la diversidad y la inclusión Responsable: Biblioteca Ejecución: 3.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_21. Impulso de seminarios en línea dirigidos a estudiantes sobre los mecanismos de inclusión de la perspectiva de género en los trabajos finales Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2026 (periodicidad semestral)



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
	DOC_22. Despliegue de acciones para fomentar la formación y el uso ético y responsable de la inteligencia artificial generativa en los programas y asignaturas Responsable: Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2026
	DOC_23. Realización de una diagnosis de diversidad cultural, justicia epistémica global y contenidos globales en los contenidos docentes, y valoración y diseño de una guía dirigida al profesorado (y, si es pertinente, incorporación de algún contenido nuevo) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2028 - 4.º trimestre de 2028
	DOC_24. Elaboración de biblioguías dirigidas a toda la comunidad UOC en las disciplinas vinculadas a la igualdad, la diversidad y la inclusión Responsable: Biblioteca Ejecución: 1.º trimestre de 2027 (periodicidad anual)
	DOC_25. Elaboración de una recopilación de la oferta formativa (programas y asignaturas) existente en la UOC en igualdad de género, diversidad LGTBIQ+ y diversidad cultural que permita hacer un seguimiento global Responsable: Vicegerencia de Docencia y Estudiantado Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
OO 2.2 Impulsar la oferta formativa en los ámbitos de la igualdad de género, diversidad LGTBIQ+ y diversidad cultural	DOC_26. Valoración de nuevas propuestas formativas en los ámbitos de la igualdad, la diversidad y la inclusión, asegurando su encaje en la oferta de los estudios con criterios de mercado y sostenibilidad Responsable: Vicegerencia de Docencia y Estudiantado Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_27. Diseño de una microcredencial titulada ¿Quién diseña el futuro? Género, tecnología y el reto de la equidad, dirigida al profesorado de primaria y secundaria, en colaboración con STEAMCat Responsable: Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2027
OO 2.3 Impulsar la perspectiva IDI y el compromiso ético en las disciplinas STEM	DOC_28. Impulso de los Premios STEM Responsable 2025-2026, de la Cátedra UOC - Fundación VASS para la Transformación Digital sin Barreras: Empleabilidad e Inclusión Responsable: Fundación VASS para la Transformación Digital sin Barreras: Empleabilidad e Inclusión Ejecución: 2.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_29. Continuación del otorgamiento de los premios y reconocimientos de la UOC a la investigación STEM con perspectiva de género (Premios Cecilia Castaño, Premios Equit@t, etc.) Responsable: Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación, y GenTIC (UOC-TRÀNSIC) Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2029



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 **Eje 2.
Docencia**

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivo estratégico 3. Promover un modelo docente inclusivo

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.1 Establecer un plan de formación y sensibilización específica en atención a las NEAE para todo el personal docente, de apoyo a la docencia y los servicios de atención al estudiantado de la UOC	ORG_75. Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigido al personal docente e investigador Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Talento Ejecución: 1.º trimestre de 2027 (periodicidad anual)
	DOC_30. Diseño y difusión del curso de autoformación Diseño del aprendizaje a partir del DUA (fecha pendiente de determinar) Responsable: eLearning Innovation Center Ejecución: 2.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_31. Taller presencial de sensibilización Entendemos la diversidad: de un modelo de apoyo individualizado a un diseño para todo el mundo (DUA) Responsable: eLearning Innovation Center Ejecución: 2.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_32. Diseño y difusión del curso de autoformación Atención a la diversidad y adaptaciones a las NEAE Responsable: eLearning Innovation Center Ejecución: 3.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_33. Continuación del ciclo de jornadas Diversidad e Inclusión: Construyendo la UOC del Futuro, dirigidas al equipo propio de la UOC Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_34. Asesoramiento y orientación al profesorado, al equipo de tutoría y a otros profesionales del Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado en relación con el acompañamiento del estudiantado con NEAE (por ejemplo, cambio a Canvas, nuevos protocolos, etc.) Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 **Eje 2.
Docencia**

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.2 Incrementar la participación y el sentido de pertenencia del estudiantado con NEAE	ORG_35. Creación y difusión de materiales y estrategias de sensibilización que difundan los derechos del estudiantado con NEAE, así como todos los recursos y circuitos que ofrece la UOC Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_36. Evaluar mecanismos que impulsen la representación de colectivos estudiantiles tradicionalmente infrarrepresentados (mujeres, LGTBIQ+, personas con discapacidad, personas migrantes o en situación de refugio, etc.) en espacios de decisión y diseño docente para garantizar que se refleja el perfil del estudiantado Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2028
	DOC_37. Creación de espacios de coordinación periódicos con el Consejo de Universidades y con el estudiantado con NEAE para detectar necesidades y recoger buenas prácticas Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_38. Impulso del asociacionismo de los colectivos estudiantiles tradicionalmente menos representados en la universidad Responsable: Comunidad, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2028
	DOC_39. Diseño y dinamización de puntos de encuentro (<i>meetups</i>) virtuales o presenciales para estudiantes con NEAE, a fin de facilitar el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	DOC_40. Establecimiento de convenios de colaboración con entidades catalanas o estatales de referencia en materia de NEAE Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Alianzas Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.3 Implementar progresivamente el diseño universal para el aprendizaje en asignaturas y programas	ORG_41. Acompañamiento del profesorado para la mejora del diseño de las asignaturas, y ofrecimiento de pautas y consejos para implementar algunos elementos del DUA imprescindibles para hacer más inclusivo el diseño del aprendizaje (Plan de evolución de asignaturas) Responsable: eLearning Innovation Center Ejecución: 3.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_42. Definición de criterios homogéneos de adaptación docente en todos los estudios para el estudiantado con NEAE Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	DOC_43. Aplicación de pautas DUA prioritarias en el marco del plan de evolución de asignaturas impulsado por el eLearning Innovation Center Responsable: eLearning Innovation Center Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_44. Elaboración de una guía de adaptaciones y docencia inclusiva para el profesorado y el equipo de tutoría, con criterios de género, NEAE y discapacidad, y con ejemplos prácticos Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2027
	DOC_45. Diseño y publicación de la <i>Guía para el estudiantado con NEAE</i>, enfocada a promover la autonomía, la corresponsabilidad en el proceso de adaptación y el empoderamiento académico Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2027



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivo estratégico 4.

Atender y acompañar al estudiantado con NEAE de forma coordinada

Objetivos operativos

Acciones

OO 4.1

Desplegar los recursos necesarios para poder llevar a cabo una atención especializada al estudiantado con discapacidad o NEAE

ORG_03. Elaboración y aprobación de la normativa marco de igualdad, diversidad e inclusión de la UOC

Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Asesoría Jurídica

Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026

DOC_46. Establecimiento de un sistema de atención coordinado por parte del profesorado, el equipo de tutoría, el servicio de inclusión y bienestar (SIB) y la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión dirigido al estudiantado con NEAE

Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión

Ejecución: 2.º trimestre de 2027 - 1.º trimestre de 2028

DOC_47. Consolidación y despliegue estructural del servicio de inclusión y bienestar (SIB): estabilización del equipo técnico especializado, definición del modelo de gobernanza interna, y aseguramiento de los recursos humanos y presupuestarios necesarios para la atención integral a la diversidad y la salud mental

Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB)

Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2027

DOC_48. Despliegue del plan de comunicación del servicio de inclusión y bienestar (SIB)

Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB); Experiencia de Usuario, y Área de Comunicación

Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026

OO 4.2

Revisar la comunicación con el estudiantado en los procesos de acompañamiento y retorno (*feedback*)

DOC_49. Elaboración de un argumentario para el servicio de atención en relación con las consultas y quejas del estudiantado en materia de igualdad de género, diversidad LGBTQ+, diversidad cultural y discapacidad

Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (servicio de atención); Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Experiencia de Usuario, y Área de Comunicación

Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 2.º trimestre de 2027

DOC_50. Revisión de los protocolos existentes de atención al estudiantado con perspectiva IDI, incorporación de un enfoque que promueva la autonomía y la participación activa del estudiantado y, si procede, mejora de la información disponible y su accesibilidad

Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado; Experiencia de Usuario, y Área de Comunicación

Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 2.º trimestre de 2027



01 Presentación

02 Contexto y
antecedentes

03 Metodología de
diseño del plan

04 Gobernanza
del plan

05 Seguimiento
y evaluación
del plan

06 Eje 1.
Organización

07 Eje 2.
Docencia

08 Eje 3.
Investigación y
transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 4.3 Garantizar el acompañamiento del estudiantado con NEAE durante toda su estancia en la UOC	DOC_51. Consolidación del modelo de comunicación y despliegue del plan de información al estudiantado con NEAE: revisión de flujos y plantillas en Salesforce con criterios de accesibilidad y empatía, y ejecución de acciones comunicativas para mejorar la visibilidad de los recursos del SIB y el retorno (<i>feedback</i>) al estudiante Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB); Experiencia de Usuario, y Área de Comunicación Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2028
	DOC_52. Establecimiento de un sistema de acompañamiento continuo para el profesorado que mejore la calidad del retorno al estudiantado (tanto medios síncronos como asíncronos) y proporcione herramientas para poder ofrecer retorno y acompañar al estudiantado por diferentes medios (escrito, audio, vídeo, etc.), aprovechando las herramientas de IA disponibles Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado; Experiencia de Usuario, y Área de Comunicación Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_53. Planteamiento de estancias de prácticas con perspectiva IDI para las personas con NEAE Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (Servicios de Prácticas y Movilidad) Ejecución: periodicidad anual
	DOC_54. Revisión del sistema de movilidad para que adopte una perspectiva IDI y tenga en cuenta al estudiantado con NEAE Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (Servicios de Prácticas y Movilidad) Ejecución: periodicidad anual
	DOC_55. Implementación del programa de mentoría OpenEU para estudiantado con NEAE (acción del proyecto OpenEU) Responsable: Comunidad; Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2028
	DOC_56. Continuación del programa de mentoría para estudiantes del programa de becas para personas refugiadas Responsable: Comunidad Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_57. Consolidación del protocolo de seguimiento del estudiantado con NEAE: implementación de puntos de contacto con la red de tutoría durante la vida académica para detectar necesidades cambiantes y asegurar la continuidad de las adaptaciones Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 2. Docencia

Objetivos operativos	Acciones
	DOC_58. Coordinación transversal con Servicios de Carrera Profesional y Empleo y Servicios de Prácticas y Movilidad: establecimiento de protocolos de actuación conjunta para ofrecer asesoramiento personalizado y apoyo en la inserción laboral del estudiantado con discapacidad Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado Ejecución: periodicidad anual
	DOC_59. Elaboración de un documento de trabajo conjunto entre el servicio de inclusión y bienestar (SIB), la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión y los Servicios de Carrera Profesional y Empleo para revisar la incorporación de la perspectiva de inclusión a sus tareas de orientación laboral Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2027
OO 4.4 Sistematizar la recopilación de información sobre las personas con NEAE para plantear y desarrollar acciones positivas	DOC_60. Identificación de eventuales vías de integración del instrumento para la diagnosis de la implementación de la perspectiva de género (IDIPG), creado por el eLearning Innovation Center, en el proceso de sistematización de los datos de IDI en el ámbito de docencia relativas al eje de coordinación Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y delegado o delegada de función de datos Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	DOC_61. Optimización y gobernanza de datos relativos a NEAE en Salesforce para la gestión operativa del SIB: mejora de la sistematización y análisis de la información recopilada para el uso interno del servicio, para facilitar el seguimiento de casos, la generación de indicadores de gestión propios y la definición de acciones de apoyo personalizado Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado (SIB) Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivo estratégico 1. Fomentar la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión en la estrategia de investigación	
Objetivos operativos	Acciones
OO 1.1 Incorporar la dimensión de igualdad, diversidad e inclusión en las convocatorias internas de financiación de la investigación	REC_01. Estudio de incorporación de la perspectiva IDI y de compromiso social en las convocatorias internas de investigación Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2028
	REC_02. Análisis de viabilidad de fondos específicos de impulso de la investigación en estudios de género, discapacidad, inclusión y diversidad cultural Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	REC_03. Creación de una recopilación de criterios transversales con perspectiva IDI para incluirlos en todas las convocatorias internas de financiación de investigación Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2026
	REC_04. Revisión de los criterios y métodos de evaluación de las convocatorias internas para analizar criterios de ponderación que tengan en cuenta las interrupciones profesionales derivadas de la maternidad, del cuidado a personas dependientes y de violencia machista Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	REC_05. Establecimiento de criterios que impulsen la paridad de género en la composición de los comités evaluadores de las ayudas internas Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivos operativos	Acciones
001.2 Impulsar la igualdad de oportunidades en las trayectorias de investigación y en su liderazgo	REC_06. Valoración de la implantación del coliderazgo (co IP) en proyectos, grupos de investigación y tesis con el objetivo de favorecer el liderazgo de mujeres, personas con discapacidad, personas nacidas fuera de España y personas en posiciones académicas iniciales Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	REC_07. Estudio de acciones específicas y adaptadas a la realidad de la UOC que permitan impulsar la paridad de género en la composición de los cargos de liderazgo en investigación de la institución, sobre todo en relación con las direcciones de centro Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	REC_08. Revisión de la evaluación de convocatorias de plazas de investigación internas de la UOC para que tengan en cuenta las interrupciones profesionales derivadas de la maternidad, del cuidado de personas dependientes y de violencia machista Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	REC_09. Análisis del estado de la accesibilidad en el portal externo de la UOC haciendo énfasis en las secciones desplegadas en la DXP, incluyendo el subportal de investigación (incluye una auditoría inicial, un plan de acción, formación en accesibilidad y la implementación de correcciones o mejoras relevantes) Responsable: Comité Operativo de Portal Externo Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	REC_10. Creación de un grupo de trabajo específico para el diseño colaborativo de las acciones formativas orientadas al personal investigador Responsable: Talento; Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2026



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.3 Fomentar la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión en la trayectoria doctoral y posdoctoral	REC_11. Impulso de un programa de apoyo y acompañamiento para investigadoras recién doctoradas en el marco de los Servicios de Carrera Profesional y Empleo Responsable: Escuela de Doctorado, y Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027 REC_12. Continuación del programa de mentoría para el estudiantado de doctorado de la UOC ampliando su alcance, sus recursos, y la capacitación de las personas que ofrecen mentoría y tutoría Responsable: Oficina Técnica de Doctorado e Investigación Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual) REC_13. Impulso de un programa de apoyo al estudiantado de doctorado internacional para la empleabilidad Responsable: Escuela de Doctorado, y Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027 REC_14. Difusión del servicio de inclusión y bienestar (SIB) entre el estudiantado de doctorado con discapacidad Responsable: Área de Acompañamiento y Orientación al Estudiantado Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual) REC_15. Impulso de actividades (híbridas, en línea y presenciales) comunitarias inclusivas dirigidas al estudiantado predoctoral Responsable: Oficina Técnica de Doctorado e Investigación Ejecución: 3.º trimestre de 2027 (periodicidad trimestral) REC_16. Estudio de las modalidades de apoyo que la UOC puede ofrecer al estudiantado predoctoral, posdoctoral y visitante que necesita buscar vivienda Responsable: Oficina Técnica de Doctorado e Investigación Ejecución: 3.º trimestre de 2028 - 4.º trimestre de 2028 REC_17. Ampliación del Toolkit de bienvenida con perspectiva IDI para predocs y posdocs (formaciones disponibles, recursos de la UOC para estudiantado y personal laboral, etc.) Responsable: Oficina Técnica de Doctorado e Investigación Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.4 Garantizar la igualdad de oportunidades en la publicación científica, asegurar la presencia de mujeres y colectivos tradicionalmente infrarrepresentados en la autoría principal, e integrar la perspectiva IDI en la revisión de publicaciones	REC_18. Análisis con perspectiva de género de las revistas digitales de acceso abierto impulsadas por la UOC Responsable: Publicación Académica (Área de Cultura - VRACC) Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 3.º trimestre de 2027
	REC_19. Promoción de la autoría justa a través de una formación sobre la taxonomía CRediT (Contributor Roles Taxonomy): visibilizar todas las contribuciones y evitar que las contribuciones relevantes para las mujeres queden invisibilizadas Responsable: Publicación Académica (Área de Cultura - VRACC) Ejecución: 2.º trimestre de 2027 - 3.º trimestre de 2027
	REC_20. Revisión de políticas editoriales en prácticas de igualdad de género (no solo visibilizar autorías, sino también fomentar que los resultados de investigación presentados hagan un esfuerzo para utilizar diferencias de género o incluir en las pautas de publicación aspectos sobre temas de género) Responsable: Publicación Académica (Área de Cultura - VRACC) Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 1.º trimestre de 2027
	REC_21. Generación de las citas bibliográficas de los documentos publicados en el 02 Repositorio UOC visibilizando a las autoras y siguiendo las pautas internacionales Responsable: Ciencia Abierta Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
OO 1.5 Dar visibilidad a los contenidos de la investigación producida en la UOC en igualdad de género, LGBTIQ+, discapacidad y diversidad cultural	REC_22. Creación de materiales (como una guía, infografía, etc.) sobre cómo investigar con perspectiva IDI (en todas las etapas de la investigación), siguiendo el modelo de <i>gendered innovation</i> de la Universidad de Stanford Responsable: GenTIC, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	REC_23. Diseño de acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre género, LGBTIQ+, discapacidad y diversidad cultural que se producen en la UOC Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivos operativos	Acciones
	REC_24. Establecimiento y consolidación de premios y reconocimientos a la investigación en género, LGTBIQ+, discapacidad o diversidad cultural en todos los niveles formativos (grados, másteres y doctorados) Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2027 (periodicidad anual)
	REC_25. Ampliación de la colección existente de trabajos finales relacionados con la temática de género y LGTBIQ+, para integrar también trabajos vinculados a las diversidades culturales y funcionales Responsable: Ciencia Abierta; Biblioteca, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2027 (periodicidad anual)

Objetivo estratégico 2. Fomentar la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión en la estrategia de transferencia y emprendimiento	
Objetivos operativos	Acciones
OO 2.1 Fortalecer la transferencia igualitaria, diversa e inclusiva del conocimiento	REC_26. Incorporación de la perspectiva IDI en todos los contenidos de transferencia e innovación Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2027
	REC_27. Transferencia del conocimiento producido por los grupos de investigación de la UOC, tanto en estrategias de igualdad, diversidad e inclusión como en estudios de género, LGTBIQ+, diversidad cultural y discapacidad Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	REC_28. Visibilización y apoyo a proyectos emprendedores con impacto social en IDI Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivos operativos	Acciones
	REC_29. Identificación de mujeres y de personas de colectivos tradicionalmente infrarrepresentados con rol de IP de proyectos de transferencia que permita hacer un seguimiento global y evolutivo, teniendo en cuenta las diferentes tipologías de acción de transferencia, la rama de conocimiento de la que forma parte el proyecto, y otras variables de interés Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	REC_30. Recopilación de datos de los proyectos emprendedores y de transferencia para poder establecer un sistema de indicadores para evaluar las acciones llevadas a cabo para impulsar proyectos diversos e inclusivos Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
OO 2.2 Consolidar estrategias de transferencia y alianzas que promuevan la perspectiva IDI en proyectos de innovación y emprendimiento	REC_31. Impulso y consolidación de alianzas estratégicas en igualdad, diversidad e inclusión (cátedras), y particularmente con organizaciones de la sociedad civil en los ámbitos IDI para impulsar la transferencia interna y externa Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	REC_32. Incorporación de la diversidad y la inclusión en los actos de transferencia y emprendimiento: diversidad de ponentes y accesibilidad (subtítulos, lengua de signos, pósteres con transcripción de audio, etc.) Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	REC_33. Impulso de premios y reconocimientos a proyectos de transferencia que tengan en cuenta la igualdad, la diversidad y la inclusión o que estén promovidos por colectivos tradicionalmente menos representados (SpinUOC Mujer, Mujer Rural, etc.) Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	REC_34. Impulso de acciones de comunicación y visibilización del emprendimiento IDI con base científica y tecnológica Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 3.

Investigación y transferencia

Objetivos operativos	Acciones
	REC_35. Difusión de la figura de los doctorados industriales para conseguir más diversidad de perfiles teniendo en cuenta factores igualitarios, diversos e inclusivos Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	REC_36. Análisis de la creación de nuevos programas formativos y de emprendimiento para impulsar proyectos liderados por mujeres y colectivos infrarrepresentados (estudio de la propuesta Primer Dona, In-Lab) Responsable: ATECO Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	REC_37. Apoyo en la integración de la perspectiva IDI en el proceso de construcción y despliegue de los UOC Nexus Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Alianzas, y Comunidad Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
OO 2.3 Contribuir al despliegue del WP3 de OpenEU en la UOC y liderar su comunidad de práctica	REC_38. Liderazgo de la transversalización del Inclusive Gender Equality Plan and Policy en el consorcio OpenEU (acción del proyecto OpenEU) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	REC_39. Acompañamiento y apoyo en la implantación en la UOC de las acciones del WP3 de OpenEU (acción del proyecto OpenEU) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029
	REC_40. Coordinación y facilitación de la comunidad de práctica IGEP de OpenEU Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2029



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 4. Coordinación

Sistema de seguimiento y evaluación de la estrategia

Para trabajar sobre estas realidades, el plan 2026-2029 integra un eje de acciones específicas destinadas a coordinar el seguimiento y la evaluación de todas las acciones (eje de coordinación). Este eje incluye nueve objetivos operativos y más de treinta acciones orientadas específicamente a la definición, la recopilación, el procesamiento y la publicación de toda la información de seguimiento y evaluación relativa a las políticas IDI de la UOC, que debe sistematizarse y presentarse a través de plataformas digitales de visualización intuitiva e interactiva de datos. Al mismo tiempo, integra medidas para favorecer la coordinación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cooperación entre áreas, y la planificación efectiva de la transición entre los planes de igualdad vigentes y el diseño de los nuevos planes de igualdad.



NOTA PREVIA

Durante la evaluación del plan anterior, se identificó la necesidad de contar con datos de igualdad y diversidad en la UOC más sistematizados y automatizados. Dado que se trata de una necesidad muy importante y que afecta a distintos grupos operativos, se concluyó que era imprescindible favorecer que las bases de datos relativas al plan formaran parte de un cuadro de mando común que fuera ágil, fácil, accesible y transparente.



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia

09 Eje 4. Coordinación

Eje 4. Coordinación

Objetivo estratégico 1. Asegurar una gobernanza eficiente y transversal del Plan de igualdad, diversidad e inclusión	
Objetivos operativos	Acciones
OO 1.1 Crear una estructura de coordinación del plan que sea estable y transversal	COOR_01. Diseño de la gobernanza del Plan de igualdad, diversidad e inclusión de acuerdo con el organigrama de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026
	COOR_02. Creación de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 2.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2026
	COOR_03. Elaboración, a inicios de año, de un calendario con los hitos y las reuniones marcadas para todo el año, que incluya reuniones de líderes de eje, de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión y, si procede, las reuniones de trabajo de cada eje Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	COOR_04. Celebración de las reuniones semestrales de coordinación con la Comisión de Seguimiento y Evaluación (solo se hace seguimiento con sindicatos del eje de organización) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad semestral)
	COOR_05. Celebración de reuniones de coordinación de líderes de eje Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad semestral)
	COOR_06. Celebración de reuniones de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad semestral)
	COOR_07. Celebración de reuniones de la Comisión Negociadora del nuevo Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2030-2033 Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Área de Personas, y representación legal de los trabajadores y trabajadoras Ejecución: 4.º trimestre de 2028 - 4.º trimestre de 2029



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia

09 Eje 4.
Coordinación

Eje 4. Coordinación

Objetivos operativos	Acciones
OO 1.2 Facilitar la comunicación entre ejes y la rendición de cuentas hacia órganos institucionales	COOR_08. Diseño de un informe de seguimiento semestral para cada eje (eje, acción y situación: pendiente de inicio, en proceso o finalizada) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 (periodicidad semestral)
	COOR_09. Establecimiento de un Drive con acceso compartido que incluya informes de seguimiento, actas de las sesiones, documentos, recursos y proyectos transversales en curso Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026
	COOR_10. Elaboración de la memoria anual de igualdad, diversidad inclusión de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)
	COOR_11. Realización de una sesión de rendición de cuentas anual en la que se presente la memoria anual de IDI, que se grabe y pueda enviarse a todas las personas que participan en la implementación del plan Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2027 (periodicidad anual)
	COOR_12. Realización de una sesión de rendición de cuentas al Consejo de Gobierno a través de la memoria anual de IDI Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2027 (periodicidad anual)
	COOR_13. Realización de una jornada anual de <i>feedback</i> por parte de cada líder de eje con su equipo para valorar y mejorar la gobernanza y la implementación de los ejes correspondientes del Plan de igualdad, diversidad e inclusión Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y líderes de eje Ejecución: 4.º trimestre de 2026 (periodicidad anual)



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia

09 Eje 4. Coordinación

Eje 4. Coordinación

Objetivo estratégico 2. Garantizar un sistema de seguimiento y evaluación coordinado y participativo del estado de la igualdad, la diversidad y la inclusión en la UOC

Objetivos operativos	Acciones
OO 2.1 Identificar el conjunto de indicadores, métricas y definiciones que permitan diseñar un modelo de seguimiento y evaluación basado en datos	COOR_14. Elaboración de un glosario de conceptos de los que se hará un seguimiento y una evaluación, lo que permitirá contar con una definición inequívoca, consensuada y coherente de estos conceptos en todo el sistema de datos Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2026
	COOR_15. Definición y consenso de los indicadores clave (KPI) del Plan de igualdad, diversidad e inclusión y del estado de la perspectiva IDI en la UOC que incluya la definición de cada uno de estos indicadores Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2026
OO 2.2 Asegurar que los datos para los KPI existen y se localizan, y que se establecen los mecanismos para obtenerlos regularmente y tenerlos controlados	COOR_16. Mapeo y documentación de datos y propietarios para identificar las fuentes de datos correctas Responsable: delegado o delegada de función de datos, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2026
	COOR_17. Definición del equipo de trabajo de Discovery que evalúe e identifique retos y limitaciones de la disponibilidad de los datos Responsable: delegado o delegada de función de datos Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 4.º trimestre de 2026
	COOR_18. Establecimiento de mecanismos de gobernanza que aseguren la calidad y el control de los datos Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Oficina de Datos Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2026
OO 2.3 Transformar los datos brutos recopilados en información útil y estructurada lista para el análisis y la presentación	COOR_19. Calificación y validación de las fuentes de datos Responsable: función de datos Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2027
	COOR_20. Definición e integración del flujo de datos Responsable: función de datos Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2027



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 4. Coordinación

Objetivos operativos	Acciones
OO 2.4 Presentar los indicadores y KPI de forma clara y accesible para la toma de decisiones y la evaluación	COOR_21. Diseño de la estructura y modelo de datos Responsable: función de datos Ejecución: 3.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2027
	COOR_22. Puesta a disposición de los datos para que sean accesibles, útiles y escalables para el consumo y el análisis Responsable: función de datos Ejecución: 4.º trimestre de 2026 - 3.º trimestre de 2027
	COOR_23. Definición e implementación de reglas de seguridad que controlen qué usuarios o grupos pueden ver o editar los informes e interactuar con ellos (niveles de acceso) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Gobierno de Datos Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	COOR_24. Diseño de un informe (<i>dashboard</i>) que permita hacer un seguimiento y una evaluación de las acciones previstas en el plan y asegurar el ejercicio de transparencia Responsable: delegado o delegada de función de datos, y Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 3.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	COOR_25. Definición de los indicadores que deben incluirse en los informes de seguimiento anual (memoria anual de IDI) y evaluación intermedia Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Calidad Ejecución: 1.º trimestre de 2026 - 2.º trimestre de 2026
	COOR_10. Elaboración de la memoria anual de igualdad, diversidad e inclusión de la UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: periodicidad anual
	COOR_26. Elaboración de la evaluación intermedia del plan (2027) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 2.º trimestre de 2027 - 4.º trimestre de 2027
	COOR_27. Incorporación de la perspectiva IDI dentro del <i>dashboard</i> interno del área de investigación Responsable: Vicegerencia de Investigación, Transferencia y Emprendimiento Ejecución: 1.º trimestre de 2027 - 1.º trimestre de 2028



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia

Eje 4. Coordinación

Objetivo estratégico 3. Garantizar la coordinación entre la implementación del Plan 2026-2029 y la elaboración del Plan 2030-2033

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.1 Evaluar el funcionamiento del Plan 2026-2029 y extraer conclusiones que permitan orientar el nuevo plan	COOR_28. Diseño de los objetivos y la estructura del informe de evaluación final del Plan IDI 2026-2029 (incluye negociación colectiva del eje de organización en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: 2.º trimestre de 2028
	COOR_29. Elaboración del informe de evaluación final del Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2026-2029 (incluye negociación colectiva en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del eje de organización) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: 2.º trimestre de 2028 - 4.º trimestre de 2028
	COOR_30. Difusión de los resultados del informe de evaluación final del Plan de igualdad, diversidad e inclusión entre la comunidad UOC Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 4.º trimestre de 2028
OO 3.2 Diagnosticar la situación de la UOC con perspectiva IDI antes de la elaboración del nuevo plan	COOR_31. Identificación de indicadores, datos que deben recopilarse y metodologías cualitativas y cuantitativas para la elaboración de la diagnosis de IDI 2029 (incluye negociación colectiva del eje de organización en el marco de la Comisión Negociadora) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, y Área de Personas Ejecución: 3.º trimestre de 2028
	COOR_32. Elaboración de la diagnosis de IDI 2029 (incluye negociación colectiva del eje de organización en el marco de la Comisión Negociadora) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Área de Personas, y Comisión Negociadora Ejecución: 4.º trimestre de 2028 - 1.º trimestre de 2029
	COOR_33. Difusión de la diagnosis de IDI 2029 Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Ejecución: 2.º trimestre de 2029



01	Presentación
02	Contexto y antecedentes
03	Metodología de diseño del plan
04	Gobernanza del plan
05	Seguimiento y evaluación del plan
06	Eje 1. Organización
07	Eje 2. Docencia
08	Eje 3. Investigación y transferencia
09	Eje 4. Coordinación

Eje 4. Coordinación

Objetivos operativos	Acciones
OO 3.3 Elaborar el nuevo Plan de igualdad, diversidad e inclusión 2030-2033 garantizando que se alinea con los resultados de la evaluación y de la diagnosis de IDI	COOR_34. Generación de la matriz de acciones, gobernanza y calendario (incluye negociación colectiva del eje de organización en el marco de la Comisión Negociadora) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Área de Personas, y Comisión Negociadora Ejecución: 2.º trimestre de 2029 - 3.º trimestre de 2029
	COOR_35. Propuesta del nuevo sistema de seguimiento y de evaluación (teniendo en cuenta los resultados de la evaluación anterior) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Área de Personas, y Comisión Negociadora Ejecución: 3.º trimestre de 2029
	COOR_36. Redacción del plan definitivo (incluye negociación colectiva del eje de organización en el marco de la Comisión Negociadora) Responsable: Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión; Área de Personas, y Comisión Negociadora Ejecución: 3.º trimestre de 2029 - 4.º 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