

Plan de igualdad en el ámbito laboral de la Universitat Oberta de Catalunya

2026-2029

Uoc

Universitat Oberta
de Catalunya

Índice

1.	3	
1.1	Partes negociadoras del Plan de Igualdad	3
1.2	Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad	5
1.3	Contexto normativo	5
1.4	Metodología de diseño del Plan	7
1.5	Medios y recursos humanos y materiales para el despliegue del Plan	11
2.	Resumen del diagnóstico de igualdad en el ámbito laboral de la UOC	12
2.1	Introducción al diagnóstico	12
2.2	Resumen de los resultados del diagnóstico	13
2.2.1	Cultura organizativa y condiciones generales igualitarias	13
2.2.2	Proceso de selección y contratación	20
2.2.3	Formación	22
2.2.4	Promoción profesional	23
2.2.5	Condiciones de trabajo y salud laboral	24
2.2.6	Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva	26
2.2.6.1	Resultados de la auditoría retributiva	30
2.2.7	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	34
2.2.8	Infrarrepresentación femenina	37
2.2.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género	39
3.	Objetivos del Plan de Igualdad en el ámbito laboral de la UOC	41
4.	Plan de acción	44
	Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva	104
5.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	123
6.	Calendario de implementación de las medidas	128
7.	Procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad	137
7.1	Procedimiento de solución de posibles discrepancias	138
8.	Anexos	138

1. Introducción

El presente Plan de Igualdad se erige como un pilar fundamental de la estrategia organizacional de la Universitat Oberta de Catalunya (en adelante, UOC) y es un reflejo de su compromiso con la creación de un entorno laboral justo, equitativo y plenamente inclusivo. Más allá de ser una obligación legal, la UOC entiende la igualdad como una fuente de excelencia, innovación y sostenibilidad, que optimiza el talento y la satisfacción de su equipo.

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 establecen un marco imprescindible para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las instituciones. El presente plan asume y cumple íntegramente todas las exigencias derivadas de esta legislación en el ámbito de género, pero va más allá y lo hace desde un enfoque interseccional y holístico. Responde a una demanda por parte de todos los estamentos de la Universidad y de un marco normativo estatal (LOSU) y europeo (*Horizon Europe*) dirigido a las universidades, que nos interpela para un abordaje más profundo de las desigualdades en las instituciones de educación superior.

El presente Plan aborda, pues, la Igualdad desde la perspectiva de la Igualdad, Diversidad e Inclusión (en adelante, IDI), a partir de una convicción fundamental: 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 (garantizar que toda persona se sienta valorada, respetada y parte activa de la organización).

Este enfoque global permite:

- Diagnosticar de forma integral: identificar barreras y sesgos sistémicos que puedan afectar a colectivos no solo por razón de género, sino también por otras causas de discriminación reconocidas legalmente.
- Actuar con eficacia: diseñar medidas de acción positiva que se dirijan a diferentes colectivos infrarrepresentados o en situación de desigualdad.
- Promover la pertenencia: crear una cultura organizativa donde el sentimiento de pertenencia (*belonging*) sea universal, transformando la diversidad en una ventaja competitiva real.

En resumen, este Plan de Igualdad, entendido desde la perspectiva IDI, es una apuesta por la justicia social y por la eficiencia organizativa. Es nuestra herramienta maestra para asegurar que nuestra plantilla refleje la diversidad de la sociedad y que cada profesional tenga la oportunidad de desarrollar todo su potencial sin ningún tipo de limitación.

1.1 Partes negociadoras del Plan de Igualdad

El plan de igualdad está suscrito tanto por la representación empresarial como por la representación social de la UOC, los cuales conforman, así, la comisión negociadora del Plan.

Composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad

La comisión negociadora se constituye a través de acta oficial el día 20 de noviembre de 2024. La comisión es paritaria, con seis personas como representación de la empresa y seis personas de la representación legal de las personas trabajadoras.

La composición es la siguiente:

Por la parte empresarial:

- Maria Olivella Quintana (Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión)
- Inés Rein Dalmases (Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión)
- Sara Gálvez Herrador (Área de Personas)
- Rachel Palmén (Personal investigador)
- Lidia Moreno Blaya (Área de Personas)
- Maite Fernández-Ferrer (Personal docente investigador)

Por la parte social:

- Saloua Achalhi El Harchaoui (Área Comercial)
- Damià Domènech Corredor (Área Comercial)
- Walewska Duran Vilanova (Área de Cultura)
- Aida Sánchez de Serdio Martín (Personal docente investigador)
- Esther Tort Xirau (Área de Acompañamiento y Orientación)
- Dèlia Español Fernández (Personal investigador)

Ésta Comisión ha conocido y ha analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado, y ha negociado y aprobado el presente plan de igualdad, con una vigencia de cuatro años. En el Anexo se recoge el acta de constitución de la Comisión negociadora.

Sustituciones

Durante el proceso de elaboración del Plan, situaciones laborales o personales de algunos miembros de la Comisión Negociadora han obligado a realizar sustituciones para favorecer el correcto y continuo proceso de negociación. A continuación, se explicitan:

- Inés Rein Dalmases es sustituida por Clàudia Cardona López a partir del día 8 de septiembre de 2025.
- Damià Domènech Corredor es sustituido por Vanessa Martinez Castaño a partir del día 8 de octubre de 2025.
- Lidia Moreno Blaya es sustituida por Ibai Ferriols Montañana a partir del día 8 de octubre de 2025.

El acta de aprobación de sustitución de estos componentes de la Comisión Negociadora se adjunta en el anexo del presente plan y se aporta, a su vez, en la documentación de registro.

1.2 Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito personal: El presente plan se aplica a la Comunidad y a la Red Universitaria de la Universitat Oberta de Catalunya, en los términos incluidos en el título IV de las Normas de Organización y Funcionamiento de la Universidad.

Ámbito territorial: El presente plan se aplica a cualquier centro, puesto de trabajo o espacio, sea físico o virtual, de la Universitat Oberta de Catalunya.

Ámbito temporal: El presente plan determina un ámbito temporal uniforme para todo su articulado, comenzando en el mes de enero de 2026 y finalizando en el mes de diciembre de 2029.

1.3 Contexto normativo

La igualdad de trato y oportunidades, la diversidad y la inclusión (IDI) son valores fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y catalán. Estos principios impregnan la legislación en materia de educación superior y orientan la actuación de las instituciones académicas.

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 y la participación plena y efectiva de todas las personas a la educación.

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 el año 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 a 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. Este documento aporta claves sobre el desarrollo a medio y largo plazo de las estrategias europeas de igualdad en la investigación; las cuales presumiblemente integrarán la perspectiva IDI.

En el marco estatal, el despliegue normativo ha sido constante. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, posteriormente, la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, obligó a las universidades a crear unidades de igualdad de género.

Más recientemente, la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario obliga a adaptar las unidades de igualdad para integrar las variables de diversidad e inclusión, así como a desplegar políticas específicas en torno a esta materia.

Otros textos legislativos relevantes que enmarcan el presente plan:

- Ley orgánica 4/2000 (derechos y libertades de las personas extranjeras),
- Ley orgánica 10/2022 (Libertad sexual),
- Ley orgánica 2/2024, que traspone la Directiva 2022/2381/UE de representación paritaria.
- Ley 17/2022 (Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación)
- Ley 11/2014 (derechos del colectivo LGTBI),
- Ley 15/2022 y Ley 4/2023 (igualdad de trato y derechos de personas transgénero y LGTBI)
- Ley 3/2022 (de convivencia universitaria)
- RD 901/2020 (Planes de Igualdad en las empresas)
- RD 902/2020 (Igualdad Retributiva)
- RD 1026/2024 (de no discriminación de las personas LGBTI en las empresas)
- RD 557/2011 y RD 1276/2011 (inclusión de personas extranjeras y con discapacidad),
- “Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad” (RD Leg. 1/2013)

Estas leyes recogen el mandato de adoptar medidas específicas para garantizar la no discriminación por motivo de género, origen, orientación sexual, discapacidad, religión u otras condiciones personales y sociales, e inciden especialmente en el ámbito de la educación superior.

En el ámbito catalán, textos como la Ley 1/2003 de universidades de Cataluña, la Ley 17/2015 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 11/2014 para garantizar los derechos del colectivo LGTBI, la Ley 19/2020 de igualdad de trato, y la Ley 9/2022 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 CIC en 2024, como instrumento marco para orientar la acción universitaria en materia de inclusión y respeto a la diversidad.

En este contexto jurídico y social, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha ido desplegando una trayectoria institucional clara y comprometida. En 2006 se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, en 2008 se aprobó el y Plan de Igualdad, y en 2014 se constituyó formalmente la Unidad de Igualdad. En 2015, el Acuerdo GOV/47/2015 establece en las Normas de organización y funcionamiento de la UOC el compromiso con las políticas de género.

En el año 2022 se aprobó el IV Plan de Igualdad de Género 2023-2025, con un enfoque alineado con la normativa estatal más reciente y los criterios de la AQU. Este plan incluyó medidas como la auditoría salarial con perspectiva de género y la negociación colectiva en materia de igualdad. Finalmente, en 2024 se inició la evaluación del IV Plan y el diseño del nuevo Plan de Igualdad, 2026-2029, que recoge e integra todo este marco normativo.

1.4 Metodología de diseño del Plan

La elaboración del Plan de Igualdad ha integrado un total de cinco fases: conceptualización estratégica, evaluación, diagnóstico, plan de acción y sistema de seguimiento y evaluación.

1.4.1 Fase preliminar: Conceptualización estratégica del Plan

Como entidad pionera y referente, la UOC es responsable de atender los desafíos de una comunidad compleja y asimétrica, así como de la diversidad de situaciones y vivencias que la conforman. Esto, en términos muy generales, implica la reflexión continua en torno a su planificación estratégica para favorecer la garantía total de igualdad e inclusión de todas las personas que forman parte de ella.

Como se ha indicado, el presente Plan basa su creación, estructura, funcionamiento y formalización a través del mandato del Real Decreto 901/2020, que es la normativa de referencia para la elaboración de planes de igualdad de género en las empresas. Aun así, a lo largo del último lustro, el marco normativo y la jurisprudencia ha ido ampliando sus parámetros, incorporando requisitos de aplicación a la UOC en materia de diversidad e inclusión en los entornos laborales. En este sentido, la ampliación de una mirada basada exclusivamente en la discriminación por razón de género hacia una mirada interseccional (que siga tomando como base la desigualdad por razón de género) en la planificación interna se ha convertido en un compromiso institucional de la UOC.

Llegados a este punto se genera una pregunta de respuesta compleja: ¿cómo integrar, de manera aterrizada, una perspectiva de género y diversidades, garantizando a la vez la máxima simplicidad, operatividad, coherencia y claridad del plan de igualdad? Se priorizan los siguientes criterios:

- **El mandato normativo.** Como se ha mencionado, el presente plan de igualdad tiene como prioridad dar respuesta a los criterios normativos europeos, estatales y autonómicos. La estructura y contenidos del presente plan se han planteado de manera que integren todos estos mandatos asegurando así el cumplimiento del marco normativo general, que es a la vez diverso y de encaje complejo.
- **La realidad de la UOC.** Las desigualdades y discriminaciones son amplias y complejas. Es necesario establecer un marco que delimite los colectivos diana, conscientes de que habrá situaciones y realidades que no se cubrirán en su totalidad. Para realizar esta acotación se ha tomado en consideración la composición y paradigma específico de la comunidad UOC.
- **Las posibilidades actuales.** Debido a que la integración de la perspectiva de diversidad e inclusión en la planificación estratégica es un mandato de aplicación reciente en las universidades es habitual encontrar dificultades para la recogida de datos, para la elaboración de indicadores o, incluso, para la estructuración del plan y de sus contenidos. Se toman decisiones metodológicas teniendo en cuenta estos aspectos y se plantean acciones que favorezcan su resolución de cara al futuro y en base a los aprendizajes obtenidos.

Así, tanto la radiografía de la Universidad como la elaboración de las acciones del nuevo Plan de Igualdad parten de las desigualdades por razón de género pero amplían, a la vez, su diámetro de actuación para abarcar la realidad del colectivo LGBTIQ+, de las personas de culturas diversas y, finalmente, de las personas con discapacidad. En todo momento, sin embargo, hay que recordar que este es un primer paso para la aplicación de la perspectiva de igualdad, diversidad e inclusión en la planificación estratégica de la UOC, y que, probablemente, surgirán muchos aprendizajes y elementos de mejora los cuales se irán aplicando en las siguientes generaciones de planes de igualdad.

1.4.2 Fase I. Evaluación del Plan anterior (2023-2025)

El primer producto generado para orientar la elaboración del nuevo plan de manera objetiva ha sido la evaluación final del Plan de Igualdad anterior (2023-2025), el cual analiza en profundidad un total de seis criterios¹ relacionados tanto con el formato/diseño del Plan como con la aplicabilidad y el proceso de implementación del mismo. Gracias a los resultados obtenidos se ha podido ajustar la metodología de diseño y, también, de aplicación del nuevo Plan, y se han creado nuevos métodos organizativos y de proceso que dan respuesta a las recomendaciones identificadas durante el análisis.

Algunos ejemplos de estas mejoras basadas en la evaluación son:

- La integración, dentro de la estrategia de igualdad, diversidad e inclusión de la UOC, de un eje específico de coordinación con acciones propias orientadas a garantizar la comunicación y la organización de los diferentes grupos operativos vinculados al Plan², así como la sistematización de indicadores de seguimiento.
- El fortalecimiento de la articulación entre objetivos y medidas en el diseño del plan de acción, a partir de la cual se asegura que las medidas no generen confusión en su implementación.
- La consolidación de una arquitectura y gobernanza de igualdad, diversidad e inclusión en la UOC.

1.4.3 Fase II. Diagnóstico

Si la evaluación se utiliza para identificar mejoras basadas en los aprendizajes obtenidos del anterior Plan, el diagnóstico, por su parte, se constituye como punto de partida para identificar una radiografía actualizada del estado de las desigualdades dentro de la institución. El informe diagnóstico, complementado así por los resultados de la evaluación, resulta fundamental para plantear, diseñar y delimitar los nuevos objetivos y medidas en materia de igualdad para los siguientes años. El informe integra el estudio, descripción e interpretación exhaustiva de los indicadores incluidos en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020 para analizar en profundidad el estado de la cuestión en torno a las desigualdades y brechas por razón de género

¹ Adecuación a las necesidades/problemáticas; Lógica y plausibilidad del diseño; Adecuación al marco normativo; Grado de implementación de las acciones; Elementos que han facilitado y/o dificultado; Resultados y cambios generados

² El eje de coordinación se explica más detalladamente en el apartado 5.2.2 del presente plan

en la UOC. En paralelo y siempre que ha sido posible por disposición de la información, estos mismos indicadores se han utilizado para analizar el estado de las desigualdades alrededor del colectivo LGBTIQ+, de las personas con discapacidad reconocida y de personas nacidas fuera de España en el ámbito laboral de la UOC³.

Las fuentes de información empleadas para el diagnóstico han sido las siguientes:

- **Datos internos.** Son datos cuantitativos de registro, recopilados y facilitados por parte de diferentes departamentos y áreas de la UOC. Estos datos hacen referencia a la composición laboral de la organización, la estructura docente y de investigación, la composición del alumnado, o la oferta docente entre otros.
- **Documentación interna.** Se ha analizado documentación de la UOC relativa al funcionamiento interno de la organización, así como planes o protocolos, con el fin de conocer si estos incorporan la igualdad de género, LGBTIQ+, discapacidad y diversidad cultural. El análisis de esta documentación es de tipo cualitativo. Por otro lado, también se ha hecho un análisis de partes de la página web de la UOC y se ha solicitado una serie de informaciones relativas a la estructura interna de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, que han sido facilitadas por las personas que integran esta unidad.
- **Entrevistas.** Se han realizado entrevistas semiestructuradas a la Representación Legal de las personas Trabajadoras, el Consejo de Estudiantes, el Delegado de la VRDA para la enseñanza y el aprendizaje inclusivo, y la Directora de Relaciones Laborales y Compensación.
- **Encuesta.** Con el fin de obtener información respecto de las percepciones en materia de igualdad de género del personal laboral de la UOC y el alumnado, el 28 de marzo se lanzó una encuesta con itinerarios diferenciados en función del colectivo del cual se forma parte.

Los resultados del diagnóstico se integran en el capítulo 2 “Resumen del diagnóstico de igualdad en el ámbito laboral de la UOC”.

1.4.4 Fase III. Plan de acción

El plan de acción es la herramienta que recoge y organiza el conjunto de medidas objetivas creadas a partir de los resultados de la evaluación y el diagnóstico. Tal como se verá, su contenido basado en los requisitos de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, no solamente incluye la numeración de las diferentes actuaciones previstas durante toda la vigencia del plan, sino que hace constar aspectos de planificación de estas (temporalidad, responsabilidad, indicadores de seguimiento y evaluación, entre otros).

Las medidas del plan de acción incluyen como responsables a diversos grupos operativos dentro del equipo propio. La aplicación de las medidas de igualdad en el entorno laboral de la UOC presenta una responsabilidad compartida y transversal a toda la institución. Por este motivo, la

³ Tal como se ha especificado anteriormente, la UOC es consciente de que incorporar en el diagnóstico el análisis de otras variables para el estudio de las diversidades (por ejemplo, la diversidad religiosa) daría una respuesta más amplia a los diferentes colectivos, identidades y situaciones vividas dentro de la Comunidad Universitaria. Sin embargo, como se ha indicado, ha sido necesario delimitar para evitar abarcar demasiados elementos y desdibujar el enfoque del plan.

metodología de elaboración del plan de acción se ha orientado a implicar un proceso de trabajo participativo entre —por una parte— los órganos de gobernanza, —por otra— la unidad de igualdad, diversidad e inclusión y —finalmente— los diversos grupos operativos de la UOC. La reflexión y diálogo compartidos se han llevado a cabo a través de la celebración de mesas de trabajo, de reuniones síncronas y de sesiones de trabajo operativo asíncrono sobre una matriz interna que integra toda la recopilación de acciones.

La finalidad última, en todo momento, ha sido disponer de un paquete de medidas que:

- Se aterrizaran a la realidad operativa de las diferentes áreas de trabajo de la UOC
- Se plantearan de manera transparente y gozaran de una reflexión conjunta
- Empoderaran e implicaran a todos los actores, y no solo a la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, en la aplicación de la perspectiva transversal de género, diversidad e inclusión de la UOC.

Estructura del Plan de Acción

Ámbito de actuación. Constituye el paquete de grandes ámbitos que responden a la temática o la tipología de actuación que deben trabajar las acciones del Plan y están alineadas con los criterios del Real Decreto 901/2020.

Por ejemplo: Ámbito de formación

- **Objetivo estratégico.** Cada ámbito de actuación dispone de uno o más objetivos estratégicos a los que se debe dar respuesta a nivel institucional/global.

Por ejemplo: Objetivo estratégico 6: Seguir impulsando y diseñando acciones formativas que fomenten las competencias en igualdad, diversidad e inclusión en el equipo propio

- **Objetivo operativo.** Cada objetivo estratégico incluye objetivos operativos asociados, los cuales se encargan de concretar y aterrizar a la operativa las líneas estratégicas vinculadas a aquel ámbito de actuación.

Por ejemplo: Objetivo operativo 6.1: Velar para que, el sistema de formación continua existente en la UOC, siga fomentando la accesibilidad y la inclusión de todas las personas de la comunidad UOC

- ❖ **Acciones.** Cada objetivo operativo tiene su paquete de acciones, un mínimo de tres, para darle respuesta. A la vez, cada una de las acciones tiene asociado un grupo operativo responsable, la planificación de ejecución y sus indicadores de seguimiento y evaluación.

Por ejemplo: Sistematización de los indicadores de formación establecidos en el RD 901/2020 para detectar desigualdades de género en materia de formación e integración de indicadores que permitan detectar desigualdades por razón de discapacidad o diversidad cultural.

1.4.5 Fase IV. Sistema de seguimiento y evaluación

Finalmente, una vez definido el plan de acción correspondiente se elaboró 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 está situada en el capítulo 5 del presente documento.

1.5 Medios y recursos humanos y materiales para el despliegue del Plan

Para el despliegue de este plan es necesario gozar de las instalaciones, equipos, medios y recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. A continuación, se describen.

Recursos humanos

El Plan de Igualdad involucra a un gran número de personas del equipo propio UOC, tanto en el diseño como en la implementación y seguimiento del mismo. Se pueden agrupar en cinco grandes grupos:

- **Direcciones de área y de grupos operativos.** Orientan el diseño del Plan aportando una perspectiva estratégica y de recursos asociados a las acciones planteadas.
- **Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión.** Por su parte, la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión se encarga de la coordinación entre todos los agentes y, a la vez, de velar por el impulso y despliegue de todas las tareas y acciones vinculadas al Plan.
- **Comisión negociadora.** El equipo humano responsable del diseño y aprobación del Plan.
- **Comisión de seguimiento y evaluación del plan.** Por una parte, los máximos responsables del correcto diseño e implementación del Plan de Igualdad son los órganos de gobernanza. Se describirán en el próximo apartado “Gobernanza del Plan de Igualdad”.
- **Grupos operativos responsables de la ejecución de las acciones.** Como se verá, cada una de las acciones del plan está asociada a un grupo operativo responsable. Gozando siempre del acompañamiento continuo de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, estos grupos se harán cargo de la implementación de las acciones asignadas.

Recursos materiales

Instalaciones y equipos. Aun siendo una Universidad en línea, la UOC pone a disposición los materiales para el trabajo físico y virtual necesarios para el correcto despliegue y coordinación del Plan. Tanto a través de dispositivos tecnológicos para el trabajo virtual, como a través de los medios presentes en la sede física, se dispone de bienes materiales y espacios físicos de trabajo suficientes para poder desplegar todas las acciones.

Financiación. La UOC dota a la Unidad de Igualdad de financiación anual estructural para el despliegue de las diferentes acciones, el cual se complementa con el acceso a financiaciones

públicas autonómicas, estatales y europeas de ejecución de proyectos con perspectiva de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

2. Resumen del diagnóstico de igualdad en el ámbito laboral de la UOC

2.1 Introducción al diagnóstico

El presente capítulo incluye el resumen del diagnóstico de igualdad y de sus principales conclusiones y propuestas, las cuales, como se ha descrito durante el apartado metodológico, han servido para orientar la posterior elaboración del Plan de acción. El capítulo se estructura siguiendo los criterios de análisis incluidos en el Anexo “Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico” del Real Decreto 901/2020.

Sector de actividad

La Universitat Oberta de Catalunya opera dentro del sector educativo, concretamente en el ámbito de la educación superior e investigación, con una especialización en enseñanza universitaria a distancia mediante el uso intensivo de las tecnologías digitales.

La UOC ofrece programas oficiales de grado, máster y doctorado, así como formación continuada y otros programas propios, promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida y la accesibilidad a la educación superior.

Historia de la institución

La UOC fue creada en el año 1994 como la primera universidad 100% en línea del mundo. Desde su fundación, ha sido pionera en la incorporación de las TIC en la enseñanza superior y ha consolidado un modelo educativo propio basado en la flexibilidad, la personalización y la innovación pedagógica.

Con más de 90.000 estudiantes activos y casi 130.000 graduados, la UOC ha evolucionado hacia una institución de referencia internacional en educación digital y ha mantenido a lo largo de su trayectoria un compromiso firme con los valores de la igualdad, la inclusión y la sostenibilidad.

Estructura organizativa

La estructura organizativa se articula en cuatro grandes bloques, que dan respuesta a los objetivos y las líneas marcadas por el Consejo de Dirección:

- **Docencia.** Asegura la calidad y el rigor de la actividad docente de la UOC, y el funcionamiento de la Universidad, cuidando la adecuación de los planes de estudios / programas y de los contenidos; coordina el proceso de aprendizaje del alumnado y promueve la innovación y la investigación.

- **Investigación y transferencia.** Concentran la investigación en el estudio de las interacciones de las TIC y las diferentes dimensiones de la economía, la sociedad y la cultura y apoyan al profesorado e investigadores/as tanto desde una vertiente académica y científica como en aspectos de gestión, seguimiento e impulso.
- **Gestión.** Asegura la aplicación del modelo educativo, la calidad de los servicios que se ofrecen, el funcionamiento y la administración de la Universidad.
- **Rectorado.** Asegura el gobierno, las relaciones institucionales e internacionales, la relación con los medios de comunicación y la representación de la Universidad.

La UOC dispone de una estructura académica organizada en estudios y de una estructura de gestión fijas organizada en áreas, que garantizan el funcionamiento diario de la Universidad:

- La estructura académica de cada estudio está formada por personal docente investigador propio, que es el responsable de la dirección académica de los programas formativos que ofrece la Universidad y de la coordinación de la red de personal docente colaborador.
- Por lo que respecta a la estructura de los equipos de gestión y rectorado, estos se articulan en áreas y grupos operativos. Los grupos operativos son ámbitos de especialización de actividad en los que se concentra un equipo y se aglutina un conocimiento. Las áreas agrupan diversos grupos operativos y dan un sentido global y alineado con los objetivos de la Universidad.

Dimensión de la organización

A la fecha de elaboración del diagnóstico, la UOC cuenta con una plantilla formada por personal docente e investigador (PDI), personal investigador (PI), personal de gestión (PG) y personal colaborador externo, con una plantilla estable que supera las 1.500 personas.

Esta dimensión sitúa a la UOC como una gran organización dentro del sistema universitario, con una estructura consolidada y una plantilla con alta cualificación técnica y académica.

Ámbito territorial

A pesar de que la UOC ofrece una actividad formativa completamente virtual, cuenta con una sede institucional en Barcelona, sedes territoriales en diferentes ciudades en Cataluña y en el Estado español.

Esta dispersión geográfica y la naturaleza digital de la institución implican una organización del trabajo altamente distribuida, con un uso intensivo del teletrabajo y herramientas digitales, que influyen en la gestión de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.

2.2 Resumen de los resultados del diagnóstico

2.2.1 Cultura organizativa y condiciones generales igualitarias

Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1 La UOC tiene consolidada la elaboración e implementación de políticas transversales de género y así lo refleja su imagen institucional, reglamentos internos, planificación estratégica e inversión económica. Al mismo tiempo, manifiesta el compromiso de seguir trabajando las políticas de igualdad, diversidad e inclusión para garantizar la plena inclusión de toda la comunidad.	En sus documentos institucionales, la UOC expresa un compromiso firme hacia la igualdad de género, la diversidad LGBTIQ+ y la plena inclusión de las personas con discapacidad. En cuanto a la diversidad cultural —entendida como el respeto a la pluralidad de manifestaciones culturales— este posicionamiento queda formalizado en el código ético interno de la institución, y actualmente se encuentra en proceso de despliegue institucional.
	La UOC cuenta con una trayectoria consolidada en la elaboración e implementación de políticas de igualdad desde el año 2008. Desde entonces, se han desplegado cuatro Planes de Igualdad (el cuarto incluía la diversidad LGBTIQ+). Por lo que respecta a las políticas relativas a la discapacidad y a la diversidad cultural, su desarrollo institucional se inició en el año 2024, de acuerdo con la normativa autonómica y estatal vigente.
	La Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión (UIDI) dispone de una trayectoria consolidada en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad LGBTIQ+. En el año 2025 se amplió su ámbito de actuación para incorporar la discapacidad y la diversidad cultural, en plena consonancia con la normativa autonómica y estatal vigente, y se incorporaron nuevos perfiles técnicos dedicados al diseño e implementación de políticas en esta materia.
	El presupuesto otorgado a la UIDI ha experimentado un incremento sostenido desde su creación, hecho que evidencia el compromiso institucional con las políticas de igualdad. En el ejercicio 2024, a consecuencia de la expansión del ámbito de actuación de la Unidad a las políticas de diversidad e inclusión, su presupuesto ha registrado un aumento del 135 % respecto del año precedente.

2	En términos generales la comunidad UOC percibe confianza en la implementación y la eficacia de las medidas de igualdad, diversidad e inclusión. Sin embargo, en algunos casos existen todavía discrepancias o márgenes de mejora en relación con las políticas IDI impulsadas por la institución.	Los resultados de la encuesta sitúan en una media aproximada de 3 sobre 4 la percepción de confianza en la implementación y la eficacia de las medidas de igualdad, diversidad. En términos generales, las personas encuestadas puntúan positivamente a la UOC en términos de cultura igualitaria, diversa e inclusiva. Se sienten ampliamente identificadas (puntuación media de 3,5 sobre 4) con afirmaciones que expresan valores de igualdad por razón de género, orientación sexual e identidad de género, discapacidad y diversidad cultural. Por ejemplo, la afirmación “Si quiero, puedo hablar abiertamente de mis proyectos vitales”, tiene una puntuación media de 3,42 sobre 4. La afirmación “Mis opiniones son escuchadas y respetadas”, tiene una puntuación media de 3,38 sobre 4. En cualquier caso, a pesar de las valoraciones globalmente positivas es importante mencionar que existen ligeras diferencias en las percepciones según el colectivo que responde a las preguntas. Las mujeres, las personas del colectivo LGBTIQ+ y las personas nacidas fuera de España perciben más grado de desigualdad cuando puntúan estas expresiones. Por ejemplo, puntúan por debajo de la media afirmaciones tales como “Hablo libremente de mi vida personal y familiar”. Paralelamente, las personas encuestadas perciben como muy bajas las experiencias personales discriminatorias en la UOC. Sin embargo destaca, nuevamente, la percepción generalmente más elevada de estas situaciones por parte de las mujeres, las personas LGBTIQ+ y las personas nacidas fuera de España, así como de las personas con discapacidad, en algunos casos. Finalmente, la percepción de las personas que respondieron la encuesta es que la UOC dispone de un marco de igualdad, diversidad e inclusión sólido, pero que hay que profundizar en medidas específicas para prevenir formas más sutiles de exclusión y para consolidar el impacto de sus políticas institucionales de igualdad, diversidad e inclusión. También existen discrepancias o críticas a las políticas de esta tipología.
----------	--	---

3	La distribución global del equipo propio está ligeramente feminizada; situación que se pronuncia de manera más clara dentro del colectivo de gestión. Sin embargo, los hombres gozan de más presencia en los colectivos vinculados a la toma de decisiones.	El análisis de la composición del equipo propio de la UOC en 2024 pone de manifiesto una ligera feminización (61,5 % de mujeres), con una distribución que no presenta diferencias con respecto a los dos diagnósticos anteriores: la composición es paritaria en el personal docente investigador (52,4 % mujeres) e investigador (51,1 % mujeres), y feminizada en el personal de gestión (68,2 % mujeres). En la UOC, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras está constituida por 23 personas, 12 mujeres y 11 hombres, siendo las mujeres el 52,1 %. Con respecto al diagnóstico anterior (2021), el porcentaje de mujeres de la representación legal de las personas trabajadoras ha aumentado 13 puntos porcentuales. <i>Los datos justificativos sobre infrarrepresentación femenina en los cargos de liderazgo se expresan más adelante.</i>
4	Los datos ponen de manifiesto una infrarrepresentación pronunciada de personas con discapacidad reconocida dentro del equipo propio.	La representación de personas con discapacidad reconocida es de 1,24 %, concentrándose mayoritariamente en el personal de gestión. Se debe tener en cuenta que la poca representatividad de estas personas en la universidad imposibilita en muchos casos el diagnóstico de su situación. Paralelamente, en este caso es importante destacar que el diagnóstico solo ha contemplado datos de discapacidad reconocida, hecho que puede sesgar la realidad (en la UOC pueden existir personas con discapacidades no reconocidas formalmente).
5	Durante los últimos años, la presencia de personas nacidas fuera de España en el equipo propio ha ido aumentando, intensificando su presencia sobre todo en el ámbito de la investigación.	El 8,5 % del equipo propio procede de fuera de España y más de la mitad de estas personas (67,5 %) forman parte del colectivo laboral de personal investigador. Su representación es mucho más baja en los otros colectivos laborales.
6	Las franjas de antigüedad dentro del equipo propio son heterogéneas según el colectivo laboral estudiado pero, en términos generales,	El 38,5 % del personal docente investigador de la UOC tiene una antigüedad de más de 15 años, hecho que es ligeramente más pronunciado para los hombres. En todo caso, dentro de este colectivo la antigüedad por franjas de edad es paritaria en términos de género. Hay que mencionar, sin embargo, que las personas nacidas fuera de

	no se evidencian asimetrías destacables por razón de género, o diversidad cultural. La falta de representación de personas con discapacidad impide inferir tendencias.	España tienen tasas más bajas de antigüedad en la franja de más de 15 años. Dentro del colectivo de personal investigador existe una clara tendencia a la rotación, ya que la antigüedad es mucho más corta. La mayoría de personas de este colectivo laboral tienen una antigüedad menor de 2 años en la UOC, aspecto que se explica por la propia naturaleza del colectivo laboral. Finalmente, por lo que respecta al personal de gestión, a pesar de que se manifiesta una disminución de la antigüedad de 2 a 5 años, las franjas a partir de 5 años aumentan, hecho que permite concluir un nivel pronunciado de antigüedad en este colectivo. La distribución por razón de género es paritaria, pero ligeramente asimétrica para las personas nacidas fuera de España.
7	Las franjas de edad dentro del equipo propio también son heterogéneas según el colectivo laboral, hecho que parece poder explicarse principalmente por elementos vinculados a la propia naturaleza de estos.	La mayor parte del personal docente investigador tiene entre 41 y 55 años. No existe personal de este colectivo laboral en la franja de <25 años, dada la naturaleza académica del rol, que requiere tener la tesis publicada y una serie de logros académicos difíciles de conseguir antes de esta edad. Dicho esto, excepto en la franja de 31 a 35 años, donde la presencia de mujeres llegaba al 74,3 %, y la de más de 65 años, donde la presencia de hombres era del 62,5 %, todas las demás franjas presentaban una composición paritaria en términos de género. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, por el hecho de haber solo una persona, no es posible inferir tendencias. Finalmente, destaca de las personas nacidas fuera de España su falta de representación en personas de franjas de edad más avanzadas (>61 años). El volumen más elevado de personal investigador está comprendido en las franjas de edad de entre 26 y 50 años de manera equilibrada en todas las franjas. A nivel de género, si bien mujeres y hombres mantienen una proporción paritaria en todas las franjas de edad, la presencia de mujeres desciende más acentuadamente en la franja de mayores de 65 años. Por lo que respecta a las personas con discapacidad y

		nacidas fuera de España, la situación es muy similar a la del caso del personal docente investigador. El volumen más importante de personal de gestión se sitúa en las franjas de 31 a 55 años. En términos de género, las franjas 31 a 55 son las más feminizadas; en cambio, las franjas de los extremos (menores de 25 años y mayores de 56) presentan más equilibrio por razón de género. Por lo que respecta al personal de gestión con discapacidad reconocida, mantiene una presencia equilibrada en prácticamente todas las franjas, destacando especialmente en la franja de 46 a 50 años. Con respecto al país de nacimiento, si bien la presencia de personal de gestión nacida fuera de España se mantiene homogénea en prácticamente todas las franjas, en la franja de menores de 25 es muy reducida. Tal como ya pasaba con el Personal docente investigador, no encontramos personas nacidas fuera de España en las franjas de edad más altas (>55 años), hecho que podría ser debido a la histórica falta de internacionalización del sistema universitario y de investigación español.
8	La contratación es mayoritariamente indefinida en todos los colectivos laborales, a pesar de ser más reducida entre el personal investigador. Sin embargo, el diagnóstico manifiesta algunos elementos de desigualdad en términos de género, discapacidad y lugar de nacimiento.	El 88% del personal docente investigador tiene un contrato indefinido, y un 9,5% tiene un contrato de interinidad. En términos de género no se observan diferencias entre mujeres y hombres en las dos tipologías de contrato mayoritarias (indefinido e interinidad). Dicho esto, solo hay una persona con discapacidad reconocida en el colectivo de personal docente e investigador y no se pueden inferir tendencias. Finalmente, un 83% del personal docente investigador nacido fuera de España tiene un contrato indefinido, y un 13 % un contrato de interinidad. Si se comparan estos datos con la distribución por contratos del total del PDI, podemos considerar que el colectivo de personas nacidas fuera de España está más representado en los contratos de interinidad.

	En relación con el personal investigador un 64,6 % tiene contrato indefinido, y un 27,9 % tiene contrato predoctoral. En términos de género no se observan diferencias entre mujeres y hombres en las dos tipologías de contrato mayoritarias. Dicho esto, solo hay una persona del personal investigador con discapacidad reconocida y, por lo tanto, no se pueden inferir tendencias. Finalmente, entre el personal investigador nacido fuera de España, un 49,5% tiene un contrato indefinido y un 43,9% un contrato predoctoral, hecho que evidencia que son más contratadas en esta modalidad. Si lo comparamos con la distribución por contratos del total del personal investigador, podemos considerar que el colectivo de personas nacidas fuera de España está más representado en los contratos postdoctorales. Este dato es coherente con la política de atracción de talento internacional en el ámbito del doctorado y posdoctorado que tiene la UOC.
	Finalmente, el 85,8% del personal de gestión de la UOC tenía contrato indefinido, un 5,27 % un contrato eventual, un 0,09 % un contrato de obra y servicio, un 3,82 % de interinidad y un 5 % eran estudiantes en prácticas. Cada tipología de contrato del personal de gestión de la UOC muestra una clara feminización de este colectivo. Esta feminización se acentúa en el caso de los contratos de interinidad (casi un 80 % de mujeres). A pesar de que el contrato de obra y servicio solo lo tiene una persona, esta es una mujer. Dicho esto, tanto el personal de gestión con discapacidad reconocida como nacido fuera de España tiene mayoritariamente contrato indefinido y presentan unas tendencias muy similares al resto del colectivo de gestión en cuanto a distribución según tipo de contrato.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

→ Desarrollar una normativa interna que agrupe todos los compromisos de la Universidad en el ámbito IDI en todas las dimensiones de la universidad: docencia, investigación e innovación, organización y comunicación.

- Establecer puentes que permitan romper con estereotipos y fomentar la implicación de toda la comunidad en materia de igualdad, diversidad e inclusión.
- Incidir y comunicar la estrategia de igualdad, diversidad e inclusión de la UOC de manera clara y con orientación pedagógica.
- Plantear acciones concretas para combatir la segregación vertical y horizontal adaptadas a los diferentes colectivos y teniendo en cuenta las diferentes realidades identificadas.

2.2.2 Proceso de selección y contratación

Conclusión		Justificación (datos diagnósticos)
1	La UOC dispone de un marco de selección alineado con su misión, visión y valores, que incorpora criterios de equidad, objetividad, transparencia y meritocracia.	La política de selección, elaborada en el año 2020, se aplica a todo el equipo propio y está diseñada específicamente para cumplir con los criterios de misión, visión y valores de la UOC, los cuales se alinean con los principios de igualdad, equidad e inclusión. Además, esta política está galardonada con el sello de excelencia HRS4R en recursos humanos, que indica que los procesos de selección siguen los principios OTM-R (<i>Open, Transparent and Merit Based - Recruitment</i>).
2	El análisis de los canales y mecanismos de descripción y comunicación de las ofertas de trabajo no muestra barreras de acceso evidentes por razón de género, discapacidad o país de nacimiento. En términos generales, el personal propio los percibe como inclusivos y respetuosos. Sin embargo, se identifican algunos elementos para poder seguir fomentando el acceso y llamada al talento diverso.	La UOC dispone de un portal específico para la gestión y presentación de ofertas, que funciona en línea, y a través del cual las personas interesadas pueden acceder a todas las candidaturas abiertas, así como a la información específica de su proceso de selección en caso de que se hayan presentado a alguna oferta. Todas las ofertas recogen los requisitos para acceder a la plaza de trabajo, las funciones del puesto, las condiciones, la fecha límite de envío de las solicitudes, la referencia de la oferta y la manera en que se debe presentar la candidatura. Además, incorporan un párrafo específico que expone la voluntad de incorporar personal diverso y de adaptar el proceso de selección en caso de ser necesario. Respecto de este párrafo, solo se recomienda revisar la cita “en la UOC no somos todos iguales” porque puede generar confusión.

		El equipo propio puntúa con un 3 sobre 4 de media los mecanismos de acceso a la institución y desarrollo de la carrera profesional. Sin embargo, las personas LGBTIQ+ y nacidas fuera de España ven margen de mejora en algunos ámbitos como los usos del lenguaje inclusivo.
3	Las nuevas contrataciones mantienen una distribución de género, discapacidad y país de nacimiento muy parecida a la composición global del equipo propio, y en términos generales las extinciones de contrato no muestran patrones discriminadores, lo cual refleja una coherencia entre los principios establecidos y la práctica institucional.	Las nuevas contrataciones en el año 2024 fueron paritarias por razón de género (un 54 % de nuevas incorporaciones fueron mujeres). Nuevamente, el área de gestión es donde existe un porcentaje más elevado de nuevas incorporaciones de mujeres (un 58 % del total), pero la distribución es paritaria y, por lo tanto, se valora positivamente. El personal docente investigador presenta la tasa más baja de nuevas incorporaciones femeninas (44,7 % del total), pero también sigue entrando dentro del ámbito de la paridad. Los datos siguen mostrando el mismo patrón señalado más arriba con las personas nacidas fuera de España y de personas con discapacidad, hecho que es un elemento a tratar. Dicho esto, los datos sobre los contratos extinguidos muestran una proporción de estos muy similar al de las nuevas contrataciones, por lo cual no se infieren posibles discriminaciones en este sentido.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

- Valorar qué otros mecanismos dentro del proceso de selección y contratación pueden seguir alentando el acceso equitativo de todas las personas a la UOC, haciendo énfasis en aquellas áreas donde existen más infrarrepresentaciones.
- Revisar los mecanismos de selección y contratación para identificar mejoras en la comunicación inclusiva así como en los usos del lenguaje.
- Revisar los textos que alientan el acceso de perfiles diversos para asegurar que no pueden generar confusión.
- Fomentar la contratación de colectivos tradicionalmente poco representados en la institución.

2.2.3 Formación

Conclusión		Justificación (datos diagnósticos)
1	La UOC ofrece formación continua variada en materia de igualdad, diversidad e inclusión.	El Plan de Formación de la UOC ofrece un marco estructurado que articula formación estratégica, específica e individual al servicio de los objetivos institucionales y de fidelización del talento, integrando contenidos sobre igualdad de género, lenguaje inclusivo, prevención del acoso sexual y LGTBIQ-fóbico, así como una sesión sobre discapacidad. Se identifica un vacío en la cobertura de la diversidad cultural, la cual convendría incorporar para completar la perspectiva inclusiva. La mayoría de las 96 sesiones programadas son asíncronas (72,9 %), hecho que facilita la flexibilidad y la conciliación, mientras que solo el 16,6 % son presenciales y el 10,4 % se imparten en formato simultáneo.
2	El equipo puntúa el acceso a la formación de manera positiva. Sin embargo, es necesario sistematizar más datos sobre el acceso a todo el plan formativo abierto con el fin de identificar eventuales desigualdades en el acceso a este.	La puntuación del acceso a la formación es de una media de 3,4 sobre 4, y a pesar de que hay algunas diferencias de percepción según el colectivo (por ejemplo, las personas LGTBIQ+ puntúan ligeramente por debajo de la media), la valoración sigue siendo globalmente positiva. Sin embargo, se identifica la necesidad de gozar de más datos de acceso a la formación en términos cuantitativos, para poder estudiar de manera más clara este ámbito.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

- Ampliar el catálogo formativo en materia de igualdad, diversidad e inclusión como herramienta transversal que acompañe el impulso de buenas prácticas en la institución.
- Sistematizar indicadores cuantitativos de formación continua, en línea con lo establecido en el RD 901/2020, con el fin de poder evaluar, de manera desagregada, el acceso a la formación por parte de las personas trabajadoras.

2.2.4 Promoción profesional

Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1 La promoción en la UOC presenta diferencias según el colectivo social y profesional, hecho que es necesario trabajar para favorecer la disminución de las segregaciones verticales existentes.	En términos de género, la promoción responde a los criterios de equidad y es coherente con la proporción de mujeres de la UOC. Las personas con discapacidad, no obstante, en el año 2024 gozaron de un ligero incremento promocional respecto de su tasa representativa. Sin embargo, ésta realidad no aplica a las personas nacidas fuera de España, las cuales ven una tasa menor de promoción respecto de su representación en la Universidad. Respecto del colectivo laboral, la mayoría de promociones se llevan a cabo en el ámbito de gestión, representado principalmente por mujeres. Seguidamente, el ámbito de docencia e investigación, donde se presencia una ligera masculinización de las promociones. El ámbito de la investigación no goza, prácticamente, de promociones durante los plazos estudiados.
2 El equipo ve margen de mejora en torno a las posibilidades de promoción en la UOC.	La percepción sobre las posibilidades de promoción en la UOC es ligeramente más baja en general pero aprueba (media de 2,75 sobre 4). Las personas LGBTIQ+ y las mujeres son las que tienen menor percepción de perspectivas de progreso profesional. Por otra parte, las mujeres, las personas nacidas fuera de España y LGBTIQ+ puntúan más baja que la media la claridad de los procesos de promoción.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

→ Revisar los procesos de promoción profesional con perspectiva IDI (Igualdad, Diversidad e Inclusión)

2.2.5 Condiciones de trabajo y salud laboral

Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1 La jornada laboral presenta realidades diferenciadas según colectivos laborales y sociales, y en términos de género, diversidad cultural y discapacidad aporta valoraciones positivas pero también algunos aspectos de mejora.	El 83 % del Personal docente investigador goza de jornada completa de trabajo. El 16,7 % tiene jornada parcial y solo una persona tiene la jornada reducida. Los datos muestran cómo la proporción de mujeres que trabajan a jornada completa es similar a la proporción de mujeres del conjunto del personal docente investigador, y lo mismo ocurre con la proporción de mujeres y hombres con contratos de jornada parcial. Estos datos ponen de manifiesto que no existe una segregación de género en relación a la parcialidad, hecho muy positivo, ya que en el conjunto del mercado laboral catalán la parcialidad es una característica del trabajo de las mujeres generando una mayor precariedad para ellas, puesto que las jornadas parciales implican salarios bajos y prestaciones sociales que se derivan de ellos también más bajas. Por otra parte, entre PDI solo hay una persona con discapacidad reconocida y por lo tanto no se pueden inferir tendencias. Dicho esto, el 76 % del PDI nacido fuera de España tiene una relación contractual a jornada completa y que, por lo tanto, es ligeramente inferior al volumen total de jornada completa de este colectivo profesional. Por lo tanto, las personas nacidas fuera de España tienen tasas más pronunciadas de parcialidad horaria. El 68 % del Personal investigador goza de jornada completa de trabajo, mientras que el 32 % tiene una jornada parcial. Los datos muestran que el 47,9 % de PI a jornada completa son mujeres. Si bien los porcentajes de mujeres y hombres en cada tipo de contrato se mantienen dentro de la paridad, se constata que la

		parcialidad afecta ligeramente más a las mujeres en el colectivo PI. Por otra parte, en este colectivo profesional solo hay dos personas con discapacidad reconocida y por lo tanto no se pueden inferir tendencias. Teniendo en cuenta el país de nacimiento, el 76,8 % del PI nacido fuera de España tiene una relación contractual a jornada completa, ligeramente por encima que el total del PI. El 78,8 % del Personal de gestión goza de una jornada de trabajo completa, el 16,5 % jornada parcial y el 4,7 % tiene una jornada reducida. Los datos por razón de género muestran cómo la proporción de mujeres que trabajan a jornada completa es similar a la proporción de mujeres del conjunto del personal de gestión, y lo mismo ocurre con la proporción de mujeres y hombres con contratos de jornada parcial. En cambio, las mujeres representan el 84,6 % de personas que han gozado de reducciones de jornada, porcentaje superior a la proporción de mujeres del conjunto del personal de gestión, hecho que muestra cómo el cuidado sigue recayendo sobre las mujeres. Por otra parte, el 76,2 % de personas con discapacidad tienen una relación contractual con la UOC que implica jornada completa, porcentaje muy similar al del conjunto del personal de gestión. Finalmente, el 77 % del personal de gestión nacido fuera de España tiene una relación contractual de jornada completa, porcentaje muy similar al del conjunto del colectivo de gestión.
2	En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el uso del método ISTAS21 desde el 2022 ha permitido incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales y físicos.	La evaluación y prevención de riesgos psicosociales se elabora según el método ISTAS21, la herramienta seleccionada por el Comité de Seguridad y Salud de la UOC. Esta herramienta incluye la perspectiva de género, la cual se incorpora de manera explícita y detallada en la institución desde el 2022. El método

	También incorpora elementos para facilitar la identificación de violencia machista y riesgos ergonómicos específicos. Sin embargo, falta incorporar la perspectiva de diversidades.	ISTAS21, como el resto de herramientas de evaluación y prevención actuales, no incorpora la diversidad LGBTIQ+, la discapacidad ni la diversidad cultural.
3	Las acciones pedagógicas en materia de salud laboral y prevención de riesgos incorporan correctamente la perspectiva IDI.	Las formaciones en materia de prevención de riesgos impulsadas por la UOC incluyen la perspectiva de género, diversidad e inclusión en su mayoría. Sin embargo, las formaciones críticas de DEA y primeros auxilios no incluyen la variable de discapacidad.
4	A pesar de la reducida incidencia de accidentes laborales en la UOC, en el año 2024 la mayoría fueron sufridos por mujeres.	Los accidentes de trabajo registrados en el año 2024 fueron mayoritariamente sufridos por mujeres (85 %). A pesar de la baja incidencia de accidentes es necesario revisar los procedimientos y la idoneidad de los protocolos para garantizar que no haya una variable de género en los accidentes profesionales. Durante 2024 no hubo ninguna baja por enfermedad profesional.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

- Seguir fomentando la equidad en la jornada y crear acciones que fomenten e impulsen la corresponsabilidad, más allá de la UOC.
- Revisar los documentos y protocolos de prevención de riesgos con perspectiva IDI, así como las formaciones, para seguir asegurando la plena seguridad y salud laboral de todas las personas.
- Estudiar la tendencia de accidentes laborales para detectar patrones de género y, si procede, proponer medidas específicas.

2.2.6 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Resultados principales del ámbito de la Clasificación Profesional - Valoración de puestos de trabajo

	Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1	En conjunto, la clasificación profesional de la UOC asegura	La UOC dispone de descripciones de puesto de trabajo homologadas y redactadas de manera

	criterios uniformes y equitativos en su valoración de puestos de trabajo, pero requiere completar la perspectiva de la discapacidad y de la diversidad cultural para hacerla plenamente inclusiva.	objetiva y con lenguaje igualitario en materia de género y LGBTIQ+, conformes al Convenio Colectivo y a los estándares de calidad en Recursos Humanos. No obstante, dada la ausencia de pautas normativas específicas, todavía no se han incorporado revisiones desde la perspectiva de la discapacidad y la diversidad cultural. En el personal docente investigador, la “Política de profesorado (PPA)” determina el desarrollo de la carrera académica de acuerdo con la consecución de méritos otorgados externa o internamente por las agencias competentes, generando la clasificación en los diferentes grupos profesionales. Aparte de la clasificación que recoge el convenio colectivo, se ha establecido una ordenación de puestos de trabajo realizando la valoración global de estos atendiendo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad de acuerdo con el sistema de valoración del Ministerio. En el personal investigador, los grupos profesionales atienden a las titulaciones y experiencia o conocimientos equivalentes, las acreditaciones y las licencias de las personas trabajadoras. Aparte de la clasificación que recoge el convenio colectivo, se ha establecido una ordenación de puestos de trabajo realizando la valoración global de estos atendiendo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad, de acuerdo con el sistema de valoración del Ministerio. En el personal de gestión la clasificación profesional se recoge en el Convenio de acuerdo a grupos profesionales y la ordenación de los puestos de trabajo se hace mediante el sistema de valoración HAY atendiendo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad y se recoge en el inventario de mapa de puestos de trabajo.
2	Si bien en líneas generales las categorías objetivas de trabajo del equipo propio presentan paridad, en algunas áreas se observan	El personal docente investigador de la UOC se clasifica en 5 niveles de valoración: Dirección de estudios/centro, Subdirección de estudios, Dirección de programa, Profesorado propio y Profesorado

segregaciones verticales y horizontales. Dada la existencia de un sistema de valoración de puestos de trabajo objetiva e igualitaria es necesario revisar qué sesgos pueden llevar a estas diferencias.	experto. Teniendo en cuenta el género, la proporción de mujeres y hombres es paritaria y muy cercana al conjunto del colectivo personal docente investigador en los niveles de valoración de Dirección de programa, Subdirección de estudios y Profesorado propio. En cambio, la Dirección de Estudios está ligeramente masculinizada (los hombres son el 66 %) y la categoría Profesorado experto está feminizada (las mujeres son el 66 %). Al haber solo una persona con discapacidad en el personal docente investigador no se pueden inferir tendencias. Teniendo en cuenta el país de nacimiento, se observa que el 72 % del personal docente investigador nacido fuera de España se encuentra en la categoría de Profesorado propio, hecho que nos puede indicar la existencia de dinámicas que hacen el acceso más difícil a las otras categorías a estas personas. El colectivo de personal investigador de la UOC se clasifica en 4 categorías: Investigador/a líder de grupo, Personal de investigación, Ayudante a la investigación e Investigador/a en formación. Teniendo en cuenta el género se observa que en las categorías Personal de investigación, Ayudante a la investigación e Investigador/a en formación la proporción de mujeres y hombres es muy paritaria. En cambio, la categoría de Investigador/a líder de grupo está ligeramente masculinizada (los hombres son un 62,9 %), hecho que indica una moderada segregación vertical en el ámbito de la investigación. Al haber solo dos personas con discapacidad reconocida en el personal investigador no se pueden inferir tendencias. Teniendo en cuenta el país de nacimiento se observa una presencia similar de personas nacidas fuera de España en las categorías Personal de investigación, Ayudante a la
--	---

	investigación e Investigador/a en formación. En cambio, en la categoría Investigador/a líder de grupo la presencia de personas nacidas fuera de España es de una persona. El personal de gestión se clasifica en 14 categorías, derivadas del sistema de HAY de valoración de puestos de trabajo, que van de NH18 (la más alta) a NH1 (la más baja, y que corresponde a los convenios de prácticas). Atendiendo a la dimensión de género se constata que, a pesar de que se trate de un colectivo bastante feminizado, entre el personal de gestión hay una tendencia de segregación vertical, en la que las categorías más altas están ligeramente más ocupadas por hombres que por mujeres - con la excepción de las categorías NH17 y NH14 que están feminizadas, y la NH1 que está ligeramente masculinizada. Atendiendo a la discapacidad se observa que las personas con una discapacidad reconocida no ocupan las tres categorías más altas, y que se encuentran a partir de la categoría NH15. Aun así se observa una distribución bastante igualitaria de este perfil en el resto de categorías, teniendo menos presencia en las categorías más bajas. Este tipo de distribución nos muestra cómo en la UOC no se cumple la tendencia de que las personas con discapacidad reconocida ocupen los niveles más bajos. En resumen, cuanto a la distribución de género en los distintos colectivos laborales, existe una mayor representación masculina en las categorías de rango más alto tanto en las direcciones académicas superiores como en el ámbito de la gestión.
--	--

2.2.6.1 Resultados de la auditoría retributiva

Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1 La auditoría retributiva revela una brecha salarial equiparada global de género del 12,9 % y una brecha efectiva de género del 12,5 %.	Teniendo en cuenta las retribuciones totales anuales, los datos muestran que en la UOC hay una brecha salarial equiparada de las retribuciones medias del 12,9 %, lo cual indica que las retribuciones equiparadas medias de los hombres son un 12,9 % más elevadas que las de las mujeres. Por otra parte, la brecha salarial de la mediana de las retribuciones equiparadas es ligeramente más baja, y se sitúa en el 11,7 %. Esta cifra revela que las retribuciones de las mujeres están más concentradas, mientras que las de los hombres están más distribuidas, aspecto que se traduce en que hay un pequeño grupo de hombres que se sitúa en el lado alto de las retribuciones, aspecto que representa en gran medida la existencia de segregación vertical, como ya se ha constatado a lo largo del diagnóstico. Respecto al registro retributivo del año anterior (2023), la brecha efectiva tanto media como mediana ha aumentado ligeramente (1,2 puntos en la media y 4 puntos en la mediana) debido al incremento del IPC, ya que este se aplica sobre los importes de los grupos profesionales de convenio y hay más hombres en los más altos.
2 Para el personal docente investigador, la causa de la brecha efectiva recae principalmente en la temporalidad de los encargos, la temporalidad de los contratos y la parcialidad de las jornadas. En cambio, en la brecha equiparada las retribuciones históricas y las posiciones/niveles son lo que causa las diferencias salariales.	Por lo que respecta al Personal Docente Investigador, la brecha efectiva media es del 9,07 %, y la brecha equiparada media es del 8,45 % (7 puntos menos que el año anterior, que era del 15,6 %). Del total de cinco categorías asociadas a este colectivo profesional, se observa que las que presentan unas brechas más elevadas son “Profesorado Propio” (Brecha efectiva del 6,90 %) y “Profesorado Experto” (brecha efectiva del -40,60 %). Por lo que respecta a la categoría profesional “Direcciones de Estudios/Centro” prácticamente no

		existe brecha en términos equiparados (-0,90 %), pero esta es más presente si se revisa la brecha efectiva (2,30 %). Esta diferencia recae en la temporalidad de los encargos en las direcciones de estudios. Por lo que respecta a la categoría profesional “Subdirecciones”, la brecha equiparada es más elevada que la efectiva (5,1 % y 3 % respectivamente), debido a percepciones históricas y acumulaciones de encargos para el personal de esta categoría. Por lo que respecta a la categoría profesional “Dirección de programa”, prácticamente no existe brecha ni efectiva ni equiparada (-0,4 % y -0,8 %, respectivamente). Sin embargo, la fluctuación de las personas que ocupan este encargo entre el PDI hacen variar la brecha anualmente. Por lo que respecta a la categoría profesional “Profesorado propio” se identifica una brecha efectiva del 6,90 % y una brecha equiparada del 8,80 %, explicada por los complementos históricos (complemento de mejora, complemento de gestión y docente), que generan diferencias en las retribuciones medias, siendo más alta la de los hombres. Aun así, respecto al 2023, la brecha se redujo debido al incremento de mujeres catedráticas y agregadas. Finalmente, por lo que respecta a la categoría “Profesorado experto” se observa una brecha efectiva de -40,60 % y una brecha equiparada de un 2,60 %. Esta brecha pronunciada está motivada por la temporalidad (jornadas parciales y contrataciones temporales), fruto del mayor porcentaje de hombres contratados en el 2024. Si se equipara la brecha, como se observa, los datos se equilibran.
3	Entre el personal investigador se observan bastantes diferencias salariales en las retribuciones percibidas fruto de la gran	Los datos salariales relativos al Personal investigador muestran una brecha efectiva media del 15,23 %, y la brecha equiparada media es del 4,94 % (5 puntos más que el año anterior, que era del -0,1 %).

	temporalidad y parcialidad, y también debido a que las retribuciones están asignadas según la dotación del proyecto al que está adscrita la persona trabajadora. En cambio, en el cálculo de la brecha equiparada, las posiciones/niveles ocupados y las retribuciones históricas son factores a destacar.	Las diferencias de brecha en las categorías profesionales de personal investigador vienen marcadas principalmente por las múltiples variaciones que se producen por estos motivos: ▪ Disponibilidad presupuestaria destinada a cada proyecto; Atracción de talento y competitividad externa; ▪ Las becas con salario asignado previamente en las bases de la convocatoria (ejemplos: Marie Curie, Juan de la Cierva); ▪ La contratación de determinados perfiles investigadores con reconocida experiencia tanto nacional como internacional en el ámbito de la investigación; Contrataciones temporales y jornadas parciales. Al comparar las brechas efectivas y equiparadas las diferencias se reducen en todos los puestos de trabajo debido a que se elimina el impacto de las contrataciones temporales y jornadas parciales. A pesar de la reducción destaca la brecha superior al 5 % en la categoría profesional de “Líderes de grupo”, en la que la retribución base es superior para los hombres dado que hay mayor porcentaje de hombres que ocupan posiciones/niveles superiores. También, debido a la asignación de complementos de responsabilidad y variables fruto de la disponibilidad del presupuesto aportado por los diferentes grupos de investigación y el histórico de retribuciones.
4	En el colectivo de gestión encontramos diferencias retributivas en las retribuciones percibidas a favor de las mujeres y los hombres para los diferentes niveles, principalmente causados por el cómputo de horas anuales (según temporalidades de contratación y jornadas) que condicionan la proporcionalidad de la retribución percibida. Pero al analizar la brecha equiparada destacan otros factores, ya que los colectivos con más competitividad externa	En el colectivo de gestión la brecha efectiva media es del 12,05 %, y la brecha equiparada media es del 13,78 % (0,68 puntos más que el año anterior, que era del 13,1 %). Este colectivo profesional goza de diferentes categorías y cada una tiene una realidad diferente. En primer lugar, los niveles NH5, NH7 y NH18 no tienen brecha de género porque todas las personas que ocupan las categorías son del mismo género. Los niveles en los que se observa una brecha media

(tecnológicos y comerciales) están altamente masculinizados.

percibida superior al 5 % son:

- NH17 con un 8,25 % (debida a la presencia de un hombre con retribución histórica más elevada que incrementa la mediana fruto de un cambio de encargo);
- NH16 con un -5,2 % (un hombre que llega en abril hace bajar la media de retribución de los hombres por no percibir el total de salario anual);
- NH13 con un 10,3 % (brecha surgida de los perfiles tecnológicos masculinizados con retribución ligeramente superior);
- NH9 con un -13,3 % (más hombres con contratación temporal y jornada parcial);
- NH8 con un -18,8 % (más hombres con contratación temporal y jornada parcial).

Los niveles en los que se observa una brecha media equiparada superior al 5 % son:

- NH17 (8,09 %), debida a la presencia de un hombre con retribución histórica más elevada que incrementa la media fruto de un cambio de encargo;
- NH15 (11 %), debido a colectivo tecnológico masculinizado y de un hombre con una retribución histórica muy elevada por el cambio de encargo;
- NH14 (8,29 %), debida a que algunas de las recientes incorporaciones comerciales (COM) y de competitividad externa (CEX) tienen retribuciones pactadas más altas para perfiles con "hot skills";
- NH13 (12,60 %), perfiles tecnológicos, que si se aíslan reducen la brecha a un 5%;
- NH12 (5,30 %), debida a la presencia de dos hombres con retribuciones muy elevadas respecto a la mediana de retribuciones, uno de ellos presenta un caso histórico con cambio de encargo y un perfil CEX tecnológico);

		- NH11 (5,50 %), debida a perfiles comerciales ocupados por hombres con retribuciones por encima de la media; - NH8 (-7,40 %), debido a que las mujeres tienen una retribución algo superior; - NH1 (29,30 %), debida a las diferencias en convenios de prácticas y su temporalidad.
5	Respecto al año anterior, la brecha salarial dentro de los vicerrectorados y las vicegerencias se ha equilibrado y, actualmente, es bastante reducida.	En el colectivo de vicerrectorado y vicegerencia la brecha efectiva media es del -2,04 %, y la brecha equiparada media es del 0,25 % (el año anterior era del -16,7 %). En ambos cálculos la brecha es inferior al 5 %, debido a los ajustes y consolidaciones de los encargos hechos con motivo del aniversario de los nombramientos.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

→ En conjunto, la política retributiva es accesible, pero los resultados señalan la necesidad de continuar aplicando medidas correctoras para disminuir de manera sostenida las brechas estructurales de género.

→ Es necesario generar medidas específicas y adaptadas que reduzcan la brecha y fomenten la igualdad retributiva; estas medidas pueden ser transversales, abarcando ámbitos como la formación, la selección y contratación, la promoción y la retención de talento, entre otros.

Importante: Las medidas específicas relativas a las retribuciones (RD 902/2020) y su planificación, responsabilidades y calendarización se incluyen en el capítulo “Plan de Acción”.

2.2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

	Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1	La UOC dispone de un amplio abanico de permisos de conciliación que superan los mínimos legales e incluyen políticas de desconexión digital y	Las medidas existentes de conciliación con la vida personal y familiar de la UOC se recogen en el Convenio Colectivo de la Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya (código de convenio núm. 79100022012012). Las medidas previstas en el convenio mejoran las del

	regulación del teletrabajo.	Estatuto de los Trabajadores/as, y tienen en cuenta la diversidad familiar, la discapacidad reconocida y el hecho de que el personal propio pueda tener familiares en otros países, respondiendo a las posibles necesidades de las personas nacidas fuera de España que trabajan en la UOC. Sin embargo, el uso efectivo de estos permisos en 2024 revela una mayor carga de cuidado sobre las mujeres, que representan el 77,6 % de las solicitudes de conciliación y el 84,2 % de las reducciones de jornada por cuidado de menores. Las excedencias también afectan predominantemente a las mujeres (68 %), especialmente las relativas a cuidado de familia, mientras que la distribución por país de nacimiento y discapacidad no permite inferir tendencias destacables.
2	El teletrabajo, institucionalizado de manera generalizada desde 2020, es ampliamente utilizado por todo el equipo propio y no presenta diferencias de género, pero se identifican usos más reducidos de esta modalidad laboral entre las personas con discapacidad y nacidas fuera de España. El equipo propio valora muy positivamente la posibilidad de teletrabajar en líneas generales.	Aunque la situación ha ido cambiando con un incremento progresivo de la presencialidad adaptada a una nueva realidad después de la pandemia, el teletrabajo es ya parte de la cultura organizativa de la UOC. Por este motivo, desde 2024 el teletrabajo se regula en el documento “Guía de los criterios del trabajo abierto 2024”, que marca los criterios de presencialidad, de teletrabajo, de reuniones así como de horarios y jornada. Por lo que respecta al género, no se observan diferencias significativas dentro de cada colectivo: la proporción de mujeres y hombres que hicieron teletrabajo corresponde a la composición de género de cada grupo. Por ejemplo, el 64,1 % de las personas que teletrabajan son mujeres, un porcentaje que coincide exactamente con la proporción de mujeres en la UOC. Este patrón contrasta con los datos del diagnóstico de 2021, en los que las mujeres tenían una presencia proporcionalmente más elevada, especialmente entre el personal de gestión. En relación con las personas con discapacidad reconocida, en conjunto, el 48,3 % de este colectivo hizo teletrabajo durante el 2024, un porcentaje inferior al del conjunto de la UOC. Si se compara el personal de gestión con discapacidad, un 50 % teletrabaja, 30 puntos

		por debajo de la media de personal de gestión de la institución. La misma tendencia, aunque menos acusada, se infiere del estudio del uso del teletrabajo entre las personas nacidas fuera de España que trabajan en la UOC, que son 160. En términos globales, un 65,6 % de las personas de este colectivo hicieron teletrabajo, un porcentaje inferior al global de la UOC.
3	En conjunto, la plantilla valora positivamente las medidas de conciliación existentes. Los datos indican un marco de conciliación que funciona de manera satisfactoria.	“La posibilidad de teletrabajar me facilita la conciliación con la vida personal y familiar” fue la afirmación con la que se manifestó más acuerdo, con una puntuación media de 3,81. El colectivo que puntuó más alto esta afirmación fueron los hombres (3,82) seguido de las mujeres (3,81) y el colectivo LGBTIQ+ (3,79). En cambio, el personal que más bajo puntuó fue el personal con una discapacidad reconocida (3,00), que es una nota notablemente más baja y que es necesario estudiar. “Puedo compensar de manera satisfactoria las situaciones puntuales de horarios irregulares”. Con una puntuación media de 3,42, fue la segunda en posición con la que el equipo propio estaba más de acuerdo. El colectivo que puntuó más alto fueron los hombres (3,48) seguido de las mujeres (3,42). En cambio, nuevamente, el personal que más bajo puntuó fue el personal con una discapacidad reconocida (2,50). “Al menos una vez al mes tengo que trabajar el fin de semana”. Aunque las personas lo puntuaron más bajo, afirmando así que en líneas generales no tenían que trabajar el fin de semana, esta afirmación recibió una puntuación de 2,39 sobre 4 de media, que es bastante elevada. El colectivo que puntuó más alto fueron las personas nacidas fuera de España (2,90), y el personal que más bajo puntuó fue el personal con una discapacidad reconocida (2,00). Es importante indagar más en esta línea.

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

- Seguir impulsando medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad, partiendo de un estudio diferenciado por colectivos sociales que identifique causas específicas en las diferencias de conciliación que muestra la diagnosis (por ejemplo, en los usos del teletrabajo).

2.2.8 Infrarrepresentación femenina

Conclusión	Justificación (datos diagnósticos)
1 En conjunto, la UOC avanza hacia una organización más igualitaria, con retos pendientes en torno a los órganos de gobierno superiores y de las direcciones académicas, así como respecto de la feminización de los cargos de gestión.	Los órganos de gobierno unipersonales de la UOC, según las Normas de organización y funcionamiento de la UOC (NOF), son: rector/a, vicerrectores/as, secretario/a general, gerente/a y vicegerente/a. En 2024 los cargos de gobierno unipersonal de la Universidad estaban ocupados por 11 personas, 4 mujeres y 7 hombres. Los órganos de gobierno colegiados de la UOC, según las Normas de organización y funcionamiento de la UOC (NOF), son el Consejo de Gobierno y el Consejo de Dirección. La composición del Consejo de Gobierno, tradicionalmente formado por el rector o rectora, los vicerrectores o vicerrectoras, el/la gerente y el secretario o secretaria general, se amplía en el año 2011 con un representante del personal docente investigador, un representante del estudiantado y un representante del personal de gestión, de acuerdo con las “Normas de organización y funcionamiento de la UOC” adaptadas a la legislación vigente. En el año 2024 estaba formado por 10 personas, 7 hombres y 3 mujeres. Las mujeres eran un 30 % del Consejo de Gobierno, un porcentaje que ha disminuido respecto al diagnóstico de 2018, donde las mujeres eran un 44 % del mismo. En el ámbito de sus competencias, el Consejo de Gobierno constituye el Consejo de Dirección, órgano permanente de administración y gestión formado por la rectora, los vicerrectores y vicerrectoras y el gerente, y que en 2024 contaba - además - con 5 invitados e invitadas permanentes. El Consejo de Dirección estaba formado por 12 personas, 4 mujeres y 8 hombres. Las mujeres eran un 36 % del Consejo de Dirección,

	porcentaje que ha aumentado considerablemente respecto al diagnóstico de 2018, donde eran un 22 %. Los cargos de responsabilidad en el ámbito de los estudios son las Direcciones de Estudio, las Subdirecciones de Estudio (Docencia, Investigación y Alianzas, comunidad y cultura) y las Direcciones de Programa. En 2024 estos cargos estaban ocupados por 147 personas, de las cuales el 46,9 % eran mujeres y, por lo tanto, mantenían una composición paritaria. En el análisis por tipo de cargo se pone de manifiesto que si bien las Subdirecciones y las Direcciones de Programa eran paritarias, la Dirección de estudios presentaba una composición altamente masculinizada (72,7 %). Los cargos de responsabilidad del ámbito de gestión son las Direcciones de Área, Direcciones ejecutivas, Direcciones de grupo operativo y asimilados. En el año 2024 estos cargos estaban ocupados por 140 personas, de las cuales el 67,9 % eran mujeres. Los cargos de responsabilidad del ámbito de gestión presentaban feminización, en correspondencia con la composición de género del personal de gestión (67,9 % de mujeres). En el análisis por tipo de cargo se pone de manifiesto que si bien las Direcciones de Área son paritarias, las Direcciones Ejecutivas y de Grupo Operativo presentan una feminización superior a la del personal de gestión (66,6 % y 71,8 % de mujeres respectivamente). Respecto al diagnóstico de 2021: ▪ En las Direcciones de Área el porcentaje de mujeres ha aumentado de 45,5 % a 50 %; ▪ En las Direcciones de Grupo Operativo el porcentaje de mujeres ha aumentado del 69,6 % al 71,8 %; ▪ Las Direcciones ejecutivas no existían como tal. De entre los cargos de responsabilidad del ámbito de gestión había 5 personas con una discapacidad reconocida (3,5 % del total de cargos de responsabilidad
--	--

		en el ámbito de la gestión), y no había ninguna persona nacida fuera de España.
--	--	---

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

- La evaluación del anterior Plan de Igualdad muestra avances pero también nuevos retos en cuanto a la representación de las mujeres en los cargos de liderazgo. Es necesario seguir trabajando en esta línea. Es necesario seguir incidiendo sobre la segregación vertical y horizontal.
- Es necesario seguir fomentando la diversidad en los cargos de responsabilidad.

2.2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Conclusión		Justificación (datos diagnósticos)
1	Los datos del protocolo demuestran que el marco operativo para la prevención y abordaje de las violencias sexuales y la discriminación por razón de sexo y orientación sexual son efectivos y útiles. En paralelo, el mismo protocolo goza de revisiones periódicas que mejoran su funcionamiento y efectividad.	En 2024, la UOC tramitó un total de 17 solicitudes de intervención y abrió un expediente disciplinario con medida correctora. Las consultas abordaron cuestiones como el acceso a ayudas, adaptaciones docentes, aplicación de protocolos de violencia o discriminación y cambio de nombre por identidad de género. Las quejas, de las cuales 4 fueron presentadas por personal propio, incluyeron acoso laboral por razón de sexo, acoso sexual y no sexual, discriminación por identidad sexual y conflictos en políticas de conciliación. Este conjunto de datos muestra un uso moderado pero efectivo de los canales de denuncia y pone de manifiesto la capacidad de respuesta y la aplicación operativa de los protocolos de prevención y gestión de violencias y discriminaciones. En 2024, la UOC ha introducido diversas mejoras en su protocolo de atención y actuación ante situaciones de violencia, discriminación o acoso para garantizar una respuesta más ágil, inclusiva y eficaz. Se ha ampliado el acceso a la herramienta CO-RESOL a toda la comunidad y red universitaria, y se ha reforzado el acompañamiento a los casos que involucran personal propio mediante la incorporación de la figura de la Business Partner (HRBP).

		También se ha regulado la participación de personas del Comité de Cumplimiento en investigaciones con dimensión penal y del área de tecnología cuando es necesario un peritaje técnico. Se garantiza la comunicación de las medidas cautelares a las partes implicadas y a sus responsables directos, así como el inicio de la investigación y la constitución de la comisión correspondiente. Además, se establece que los plazos del protocolo se contarán en días hábiles, y se refuerza la transparencia y el seguimiento mediante notificaciones por correo electrónico. Finalmente, se garantiza la atención especializada por parte de la Unidad de Igualdad, promoviendo la continuidad de la profesional referente, y se reconoce el derecho a apoyo psicológico y a otras medidas de acompañamiento sin necesidad de denuncia formal ni identificación de la persona agresora.
2	A pesar de las mejoras y la eficiencia en la gestión de la herramienta, la percepción de la comunidad UOC hacia la prevención y actuación de las violencias en la UOC no se percibe de manera positiva. Al mismo tiempo, aunque la comunidad conoce el Protocolo, todavía hay trabajo por hacer en su difusión.	Las personas suspenden con un 1,5 sobre 4 a la UOC como órgano que vela activamente por prevenir y abordar los comentarios y actitudes machistas, LGBTIQ+fóbicos, discriminatorios por razón de discapacidad y discriminatorios por razón de origen, raza o etnia. “Conozco el protocolo de prevención y abordaje de las situaciones discriminatorias por razón de sexo, género y orientación sexual de la UOC”. La respuesta media de la comunidad UOC sobre el conocimiento del protocolo fue de 2,91, cercana a “Bastante”. Las puntuaciones más altas fueron del personal con discapacidad reconocida, con un 3,5 y de los hombres, con un 3,10. Las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ puntuaron más bajo, un 2,81 y un 2,67 respectivamente. A las preguntas “¿Sabes qué tienes que hacer o a quién tienes que recurrir en la UOC en caso de sufrir una situación de acoso o discriminación como las siguientes?”, se evidencia que en casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género el conocimiento es más elevado (entre el 75 % y 77 % de las respuestas son afirmativas) que sobre qué hacer o a quién recurrir en caso de situación

	discriminatoria por razón de discapacidad (65,6 % de respuestas afirmativas) o por razón de diversidad cultural (63,9 % de respuestas afirmativas). Las respuestas ponen de manifiesto que las medidas de prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género son políticas con trayectoria en la institución. En el ámbito de la discapacidad y la diversidad cultural, el desconocimiento es más elevado, en parte porque la trayectoria de actuación en estos ámbitos es más reciente y, hasta ahora, no se ha articulado mediante una unidad específica de referencia.
--	--

Puntos clave para la elaboración del plan de acción

- Mejorar la difusión y comunicación del Protocolo, así como su funcionamiento.
- Definir medidas específicas que mejoren la confianza comunitaria con la UOC como agente de prevención, actuación y resolución de las violencias.

3. Objetivos del Plan de Igualdad en el ámbito laboral de la UOC

Los objetivos del Plan de Igualdad se han elaborado a través de los resultados de la evaluación y el diagnóstico y se alinean con los apartados vinculados al Real Decreto 901/2020. Conforman un total de 9 objetivos estratégicos, los cuales aportan una perspectiva enfocada sobre la hoja de ruta institucional, y un total de 22 objetivos operativos que, como su nombre indica, concretan y aterrizan a la operativa del Plan de Acción los diferentes objetivos estratégicos. Como se verá en el capítulo “Plan de Acción”, cada medida está asociada a un objetivo operativo y estratégico.

Son los siguientes:

Objetivo Estratégico 1. Consolidar una cultura organizativa UOC igualitaria, diversa e inclusiva

- OO 1.1 Consolidar el marco normativo, gobernanza y órganos que permitan transversalizar la perspectiva de la igualdad, la diversidad y la inclusión en toda la institución.
- OO 1.2. Difundir y comunicar a toda la comunidad UOC los compromisos institucionales con la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Objetivo estratégico 2. Posicionar a la UOC como una universidad que conoce y lidera una educación online libre de discriminaciones, a través de su incidencia política y de su comunicación, a escala catalana, estatal y Europea

- OO 2.1 Promover acciones de sensibilización y canales de comunicación que favorezcan valores de igualdad, la diversidad y la inclusión en todos los ámbitos de la institución.
- OO 2.2 Fomentar una imagen comunicativa UOC con perspectiva IDI (Igualdad, Diversidad e Inclusión), asegurando que todos los canales y materiales de comunicación de la institución aplican esta perspectiva.
- OO 2.3 Participar en redes interuniversitarias de ámbito autonómico, nacional e internacional en el ámbito de la Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- OO 2.4 Organizar eventos con perspectiva IDI (Igualdad, Diversidad e Inclusión), garantizando la accesibilidad y participación de toda la comunidad universitaria.

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

- OO 3.1 Asegurar que los diferentes sistemas de valoración de puestos de trabajo incorporan la perspectiva IDI (Igualdad, Diversidad e Inclusión).
- OO 3.2 Corregir las brechas salariales derivadas de desigualdades por razón de género, discapacidad y diversidad cultural.

Objetivo Estratégico 4. Garantizar procesos de captación, selección y contratación libres de sesgos por razón de género, identidad y/o expresión de género, discapacidad, orientación sexual y/o diversidad cultural.

- OO 4.1 Reforzar la alineación entre el Plan de Igualdad Diversidad e Inclusión y el sello HRS4R enmarcado en los principios OTM-R.
- OO 4.2 Incluir la perspectiva IDI en las estrategias de captación (oferta y solicitud) de personas, poniendo en valor el "Modelo UOC" de conciliación y retención del talento.
- 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.

Objetivo Estratégico 5. Garantizar procesos de promoción y retención libres de sesgos así como la representación equilibrada de mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y personas de culturas diversas en los órganos de toma de decisiones y de liderazgo.

- OO 5.1 Incorporar la perspectiva IDI a los procesos de promoción de la UOC.
- OO 5.2 Fomentar la presencia de los colectivos infrarrepresentados en cargos de liderazgo y puestos de responsabilidad de la institución.
- OO 5.3 Impulsar medidas de retención de talento que integren la perspectiva IDI.

Objetivo Estratégico 6. Seguir impulsando y diseñando acciones formativas que fomenten las competencias en igualdad, diversidad e inclusión en el equipo propio

- OO 6.1 Velar para que el sistema de formación continua existente en la UOC siga fomentando la accesibilidad y la inclusión de todas las personas de la comunidad UOC.
- OO 6.2 Continuar promoviendo acciones formativas en temas de igualdad, diversidad e inclusión para todo el personal de la UOC (dirigidas según perfiles) e incorporar la perspectiva de diversidad cultural.

Objetivo Estratégico 7. Impulsar unas condiciones de trabajo igualitarias, diversas e inclusivas para todo el personal de la UOC, fomentando la conciliación corresponsable, sin impacto negativo en la carrera profesional.

- OO 7.1 Velar para que el diseño e implementación de medidas relacionadas con las condiciones laborales de la UOC incorporen la perspectiva de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- OO 7.2 Continuar promoviendo el teletrabajo, la corresponsabilidad y los derechos en materia de conciliación y cuidados, minimizando brechas de implementación y velando por la reducción del impacto que el ejercicio de estos derechos pueda tener en la carrera profesional.

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.

- OO 8.1 Velar por la plena incorporación de criterios IDI en la estrategia de salud integral de la UOC.

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 y/o identidad de género, orientación sexual, discapacidad y/o diversidad cultural.

- 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.
- OO 9.2 Garantizar la plena y efectiva inclusión administrativa de los colectivos Trans y No Binario mediante el diseño, aprobación e implementación de un Protocolo de cambio de nombre y de sexo en el 100% de los sistemas de identificación internos.
- OO 9.3 Continuar mejorando la capacidad de acogida y gestión de las quejas, consultas y denuncias relacionadas con cualquier forma de acoso o discriminación.

4. Plan de acción

Cultura organizativa y condiciones generales igualitarias

Nombre acción	ORG_01 - Aprobación del plan de igualdad, diversidad e inclusión en el consejo de gobierno				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Alta
Final ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	Se ha aprobado el Plan en el Consejo de Gobierno? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGTBQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación Evolución del porcentaje de presupuesto del departamento o comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión respecto al presupuesto general				

Nombre acción	ORG_02 – Publicación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión aprobado en el tablón electrónico				
Responsable	Asesoría Jurídica				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha publicado el Plan en el tablón electrónico? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación Evolución del porcentaje de presupuesto del departamento o comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión respecto al presupuesto general				
Nombre acción	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				

Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado la normativa marco de Igualdad, Diversidad e Inclusión de la UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha aprobado la normativa marco de Igualdad, Diversidad e Inclusión de la UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión				

Nombre acción	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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha publicado el informe anual de evaluación del impacto de género de los presupuestos? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación Evolución del porcentaje de presupuesto del departamento o comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión respecto al presupuesto general				

Nombre acción	ORG_05 – Contribución, en el marco de OpenEU, al desarrollo de una herramienta para permitir al personal académico y administrativo auto-identificar sus competencias en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha finalizado el desarrollo de la herramienta? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC				

Nombre acción	ORG_06 – Contribución, en el marco de OpenEU, a la creación de una guía de equidad de género, inclusión, diversidad e interseccionalidad				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha creado la guía? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				

Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC
---------------------------	---

Nombre acción	ORG_07– Creación de un marco conceptual sobre discapacidades y diversidad cultural para definir la estrategia en materia de diversidad e inclusión de la UOC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	1.1		
Indicadores de seguimiento	Creación del marco conceptual (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Alta

Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	Conceptualización, encargo y ejecución del plan de comunicación (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número de acciones comunicativas previstas para el despliegue Tipología de acciones comunicativas previstas para el despliegue				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_08_01 – Acciones de comunicación para la difusión de la normativa marco de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación y Comunicación interna				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_08_02 – Acciones de comunicación para la difusión de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, así como de su reglamento				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación y Comunicación interna				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_08_03 – Acciones de comunicación para la difusión del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual i el acoso por razón de sexo, identidad/expresión de género, LGBTIQ+fobia, discapacidad o diversidad cultural				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación y Comunicación interna, Experiencia de Usuario				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1 y 9	Prioridad	Alta

Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	1.2 y 9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_08_04 – Acciones de comunicación para la difusión del 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				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1 y 9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico semestral	Objetivo operativo	1.2 y 9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_08_05 – Acciones de comunicación para la difusión de las salas de cuidados/lactancia disponibles en la UOC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación y Comunicación interna				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Baja
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_09 – Comunicación y difusión de los aspectos IDI vinculados al sello “ <i>Human Resources Strategy for Researchers</i> ” – HRS4R				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas, Área de Comunicación, Comunicación interna				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Baja
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				

Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				
Nombre acción	ORG_10 – Reorganización de los contenidos y recursos institucionales en igualdad, diversidad e inclusión al Portal UOC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comunicación interna y Experiencia de Usuario				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2027	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han reorganizado los contenidos y recursos institucionales en igualdad, diversidad e inclusión en el Portal UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de recursos de IDI (existentes y nuevos) que han sido migrados y organizados según los nuevos criterios en el Portal UOC (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				
Nombre acción	ORG_11 – Reorganización de los contenidos y recursos institucionales en igualdad, diversidad e inclusión en el Campus UOC, tanto en el ámbito de estudiantado como en el ámbito del personal UOC				

Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Comunicación interna y Experiencia de Usuario				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	1	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2027	Objetivo operativo	1.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han reorganizado los contenidos y recursos institucionales en igualdad, diversidad e inclusión en el Campus UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de recursos de IDI (existentes y nuevos) que han sido migrados y organizados según los nuevos criterios en el Campus UOC (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	ORG_12 – Creación y difusión de un calendario anual de fechas clave con perspectiva IDI				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Baja
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha publicado el calendario? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de fechas incorporadas (por tipología)				

Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...)
---------------------------	--

Nombre acción	ORG_13 – Realización de acciones de sensibilización: 11 de febrero – Día de la mujer y la niña en la ciencia				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_14 – Realización de acciones de sensibilización: 8 de marzo – Día internacional de las mujeres				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales, Comunicación de la investigación, Biblioteca, Vicegerencia de Investigación y Transferencia				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media

Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_15 – Realización de acciones de sensibilización: 21 de marzo – Día internacional contra el racismo				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_16 – Realización de acciones de sensibilización: 8 de abril – Día del Pueblo Gitano				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_17 – Realización de acciones de sensibilización: 20 de junio – Día mundial de las personas refugiadas				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				

seguimiento	
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación

Nombre acción	ORG_18 – Realización de acciones de sensibilización: 28 de junio – Día internacional del Orgullo LGBTQ+				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_19 – Realización de acciones de sensibilización: 25 de noviembre – Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_20 – Realización de acciones de sensibilización: 3 de diciembre – Día internacional de las personas con discapacidad				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Redes Sociales				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.1		

Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación

Nombre acción	ORG_21 – Ampliación de la colección #GenderUOC YouTube y del nuevo hashtag #Equitat				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación, Comunicación Audiovisual				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Baja
Final ejecución	Periódico semestral	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado vídeos? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de nuevos vídeos con perspectiva de género añadidos a la colección (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_22 – Realización de Podcasts “Unicorners” incorporando temáticas IDI				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Baja
Final ejecución	Periódico semestral	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado podcasts? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de Podcasts Unicorners publicados				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_23 – Realización de una campaña para la visibilidad de referentes que promuevan la igualdad, diversidad e 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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico semestral	Objetivo operativo	2.1		

Indicadores de seguimiento	Número total de campañas realizadas Referentes visibilizados durante la campaña (por género, tipología) Datos de asistencia a las jornadas
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación

Nombre acción	ORG_24 – Hilo de jornadas “Inclusiva y Diversa”				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Baja
Final ejecución	Periódico mensual	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	Número total de veces que se realiza el hilo				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_25 – Revisión de la estrategia de redes sociales de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión e identificación de puntos clave para implementar				
Responsable	Área de Comunicación y Redes Sociales				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	2.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado la estrategia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de acciones a implementar (por tipología) Grado de implementación de las acciones propuestas				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje				

Nombre acción	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, Área de Comunicación				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado la auditoría anual de los canales de comunicación? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de acciones de accesibilidad y diversidad a implementar (por tipología) Grado de implementación de las acciones propuestas				

Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación
---------------------------	---

Nombre acción	ORG_27 - Elaboración de un manual de estilo con criterios de lenguaje inclusivo, no sexista y accesible para la alianza OpenEU				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, OpenEU				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	2.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado y difundido el manual de estilo de lenguaje inclusivo OpenEU? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_28 - Elaboración de un manual de estilo con criterios de lenguaje inclusivo, no sexista y accesible				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Cultura				

Inicio ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	3er trimestre 2027	Objetivo operativo	2.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado y difundido el manual de estilo de lenguaje inclusivo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	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 su uso (evitar estereotipos, tokenismos, etc.).				
Responsable	Área de Comunicación y Comunicación audiovisual				
Inicio ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2027	Objetivo operativo	2.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado y difundido el banco de imágenes? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC				

Nombre acción	ORG_30 - Participación en la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	2.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro				
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_31 - Participación en la Comisión de Compromiso Social y Comunitario del CIC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	2.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro				

Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				
Nombre acción	ORG_32 – Participación en la Red Técnica Unincat del CIC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	2.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro				
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_33 - Participación en el programa de igualdad de género de la Xarxa Vives				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.3		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación

Nombre acción	ORG_34 – Participación en la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria, RUIGEU				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro				
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_35 – Participación en la Red de Unidades de Diversidad, RUD				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta

Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro				
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_36 – Participación en el "grupo de políticas de igualdad de género" CRUE				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	2.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha participado en el encuentro? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de veces que se ha participado en el encuentro				
Indicadores de evaluación	Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	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, OCAP				

Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	2.4		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado la política de accesibilidad? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de acciones de accesibilidad y diversidad a implementar (por tipología) Grado de implementación de las acciones propuestas				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC				

Nombre acción	ORG_38 - Elaboración de un decálogo de elementos clave para la organización y realización de eventos con perspectiva IDI en la alianza OpenEU				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	2.4		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado el decálogo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC				

Nombre acción	ORG_39 - Diseño y presentación, al Área de Comunicación, de un checklist IDI para comprobar que se cumplen los criterios de igualdad, diversidad e inclusión en los eventos celebrados en la UOC, con propuesta de mínimos y máximos adaptables a cada formato o tipología de evento.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, OCAP				
Inicio ejecución	3er trimestre 2027	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2027	Objetivo operativo	2.4		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado y presentado el checklist? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Grado de implementación de los criterios en los eventos				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre las medidas establecidas en el Plan IDI 2026-2029 (grado de conocimiento, utilidad, impacto...) Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC Compromiso explícito de la organización hacia la igualdad, la equidad y la no discriminación				

Nombre acción	ORG_40 - Establecer el protocolo de introducción de la lengua de signos catalana en discursos institucionales orales				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, AACE				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	2	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2027	Objetivo operativo	2.4		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado el protocolo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de discursos institucionales con lengua de signos catalana
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Percepción sobre el estado de la igualdad por razón de género, LGBTIQ+, discapacidad y lugar de nacimiento en la UOC Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC

Proceso de selección y contratación

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	4 y 6	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	4.1 y 6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_49 - Revisión de los principios OTM-R desde el punto de vista IDI y valoración de su aplicación en los procesos de selección y contratación para garantizar en todo momento la igualdad de oportunidades en los mismos.				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	4.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión de los principios OTM-R desde el punto de vista IDI? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Conclusiones para aplicar la revisión a los procesos de selección y contratación Si existen conclusiones, grado de implementación de las mismas				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_74 - Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigida al personal directivo				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	4 y 6	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2029	Objetivo operativo	4.1 y 6.2		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
	¿Se ha impartido el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa				
	Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de seguimiento	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan				
	Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos				
Indicadores de evaluación	Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				
	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional				
Indicadores de seguimiento	Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio				
Nombre acción	ORG_50 - Revisión de la aplicación de la perspectiva IDI en la publicación y contenido de las ofertas laborales de la UOC y, si procede, generación de recomendaciones de mejora a integrar por parte de equipos responsables				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	4.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	¿Existen recomendaciones? ¿Cuáles?				
	Si existen recomendaciones, grado de incorporación de estas por parte de los equipos responsables				
Indicadores de seguimiento	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional				
	Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio				
Indicadores de evaluación	Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				
	Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				

Nombre acción	ORG_51 - Aplicación de las horquillas salariales en las ofertas laborales de la UOC para garantizar los principios de transparencia en los procesos de selección				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2029	Objetivo operativo	4.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la incorporación de las horquillas salariales en todas las ofertas laborales UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan) Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				

Nombre acción	ORG_52 - Revisión de la aplicación de la perspectiva IDI en los contenidos y documentos que presenten a la UOC como institución con valor añadido ante posibles candidatos/as, así como en ámbitos del proceso de captación como el " <i>call screening</i> ". Si procede, recomendaciones de mejora a integrar por parte de equipos responsables.				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta

Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	4.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Existen recomendaciones? ¿Cuáles? Si existen recomendaciones, grado de incorporación de estas por parte de los equipos responsables				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_53 - Creación de un dossier de alianzas externas con actores relevantes (entidades, asociaciones, OSC) para la captación de talento de mujeres del ámbito STEM, personas del colectivo LGBTIQ+, personas migradas y de personas con discapacidad.				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Media
Final ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo operativo	4.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el dossier? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_54 - Diseño de un programa de selección y contratación de mujeres en sectores estratégicos que actualmente están masculinizados (Tecnología, data management, PDI EIMT, etc.)				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2028	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado el programa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Grado de implementación del programa				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_55 - Diseño de un programa de selección y contratación de personas con discapacidad en ámbitos de infrarrepresentación				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2028	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado el programa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Grado de implementación del programa				

Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				
Nombre acción	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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha elaborado el informe de buenas prácticas? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				
Nombre acción	ORG_57 - Aplicación de la perspectiva IDI en el espacio web de acogida y del pack de acogida de las nuevas incorporaciones al equipo propio.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				

Inicio ejecución	3er trimestre 2027	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2027	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha adaptado el espacio web de acogida y el pack de acogida con perspectiva IDI? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones realizadas (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				

Nombre acción	ORG_58 - Preferencia de la contratación a tiempo completo y con duración indefinida de las personas de colectivos infrarrepresentados				
Responsable	Atracción y selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	Evolución de los indicadores de contratación y de tipología de jornada				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_59 - Impulso y presentación de un manual y un checklist de buenas prácticas IDI en los procesos de selección y contratación para dar soporte a los equipos implicados y fomentar la presencia de mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y personas de culturas diversas.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se han elaborado y distribuido los materiales? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan) Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				

Nombre acción	ORG_60 - Revisión y adaptación (si procede) de los circuitos / protocolos de los procesos de selección y contratación para que promuevan un uso del lenguaje inclusivo, no discriminatorio y que sean respetuosos en relación al nombre social y los pronombres de las personas del colectivo LGBTIQ+				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Atracción y Selección				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	4.3		

Indicadores de seguimiento	¿Se han revisado y adaptado los circuitos existentes? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios incorporados (por tipología)
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan) Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC

Nombre acción	ORG_61 - Revisión y adaptación del apartado "tipo" presente en todas las ofertas laborales de la UOC que alienta a las personas de los colectivos tradicionalmente infrarrepresentados a presentarse a las ofertas, con la colaboración de las representantes legales de las personas trabajadoras.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas, Representación Legal de las Personas Trabajadoras				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	4	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	4.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado y adaptado el apartado tipo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan) Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				

Formación

Nombre acción	ORG_68 - Sistematización de los indicadores de formación establecidos en el RD 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, Talento				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Alta
Final ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo operativo	6.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han sistematizado los indicadores de acuerdo con la normativa vigente? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_69 - Ampliación de la encuesta de evaluación de las formaciones existente añadiendo 1-2 preguntas con perspectiva IDI				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Baja

Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	6.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha ampliado la encuesta de las formaciones? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	6.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado la accesibilidad de los canales y plataformas? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios realizados para la mejora de la accesibilidad (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	4 y 6	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	4.1 y 6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	6 y 9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2 y 9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha actualizado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				

Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				
Nombre acción	ORG_73 - Realización de una acción formativa de gestión del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo específico para colectivos implicados en su implementación				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	6 y 9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2 y 9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				
Nombre acción	ORG_74 - Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigida al personal directivo				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				

Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	4 y 6	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2029	Objetivo operativo	4.1 y 6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_75 - Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigida al personal docente investigador				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_76 - Elaboración de un itinerario formativo sobre perspectiva IDI dirigida al personal investigador (incluyendo pre-doctorales y postdoctorales)				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido el itinerario formativo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_77 - Realización de una acción formativa OpenEU en habilidades IDI para el equipo propio				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2028	Objetivo operativo	6.2		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas

Nombre acción	ORG_78 - Actualización y continuación de la formación sobre Igualdad de género para todo el equipo propio				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_80 – Realización de una acción formativa sobre perspectiva LGBTIQ+ en el entorno laboral para todo el equipo propio				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	6	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Promoción profesional y retención de talento

Nombre acción	ORG_62 - Propuesta de medidas de incorporación de la perspectiva IDI al proceso de " <i>People review</i> " (rúbrica y conversación de valor)				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	5.1 y 5.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado y adaptado la " <i>People review</i> "? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios incorporados (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_63 - Incorporación de la perspectiva IDI en los procesos de promoción del PDI (exenciones tramos de maternidad/paternidad, víctimas de violencia machista).				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	5.1 y 5.2		

Indicadores de seguimiento	¿Se han revisado y adaptado los procesos de promoción del PDI con perspectiva IDI? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios incorporados (por tipología)
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)

Nombre acción	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 manera interina, temporal o a tiempo parcial				
Responsable	Atracción y Selección				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2029	Objetivo operativo	5.1		
Indicadores de seguimiento	Evolución de los indicadores de contratación y de tipología de jornada				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan) Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				

Nombre acción	ORG_65 - Incorporación de la perspectiva IDI en los procesos de acreditación del PDI en el marco de Docencia
---------------	--

Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	5.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado este proceso de incorporación? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Nombre acción	ORG_67 - Impulso de <i>Employee Resource Groups</i> (ERG) del equipo propio para mejorar el sentimiento de pertenencia de las personas trabajadoras (por ejemplo, grupo de trabajadores del colectivo LGBTQ+)				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comunidad y Compromiso Social, Alumni				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico mensual	Objetivo operativo	5.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se han llevado a cabo acciones de impulso de los Employee Resource Groups? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número de acciones realizadas (por tipología y colectivo al que van destinadas)				

Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan) Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC				
Nombre acción	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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	5.3, 7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Han surgido conclusiones aplicables? (Sí/No) Cronograma de previsión de presentación de las conclusiones aplicables a la Comisión Negociadora				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				
Nombre acción	ORG_84 - Revisión del mecanismo actual de acompañamiento a la reincorporación de bajas por excedencia por motivo de cuidado con perspectiva IDI				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Alta

Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3, 7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_85 - Valoración de las actuales salas de lactancia/cuidado con perspectiva IDI (intimidad, accesibilidad, etc.)				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Baja
Final ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la valoración? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Incremento en el uso de las salas de lactancia/cuidado por parte del equipo propio Percepción del equipo propio sobre la accesibilidad de los espacios físicos y virtuales de la UOC				

Nombre acción	ORG_87 - Evaluación de los espacios físicos y virtuales 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/recomendaciones.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Servicio de prevención y salud integral				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 8	Prioridad	Media
Final ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3 y 8.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de desigualdades identificadas (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la accesibilidad de los espacios físicos y virtuales de la UOC				

Condiciones de trabajo y salud laboral

Nombre acción	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, Relaciones Laborales y Compensación

Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado e incorporado el capítulo de IDI al nuevo convenio colectivo de la UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los aspectos IDI vinculados al nuevo convenio colectivo Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_42 - Revisión de los capítulos del nuevo convenio colectivo con perspectiva IDI y, en su caso, aportación de orientación técnica a la comisión encargada de la negociación				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	Total de reuniones de orientación técnica IDI celebradas Total de propuestas presentadas a la comisión negociadora del convenio (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los aspectos IDI vinculados al nuevo convenio colectivo Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_44 - Revisión de las fichas de los puestos de trabajo con perspectiva IDI y elaboración de un informe de conclusiones y (en su caso) recomendaciones				
Responsable	Relaciones laborales y Compensación				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han revisado las fichas y elaborado el informe de conclusiones y recomendaciones? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Evolución de la brecha salarial de género Resultados del registro retributivo anual				

Nombre acción	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 su consulta				
Responsable	Relaciones laborales, Compensación				
Inicio ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	Número y tipología de acciones realizadas para dar respuesta a la acción				

Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Evolución de la brecha salarial de género Resultados del registro retributivo anual				
---------------------------	---	--	--	--	--

Nombre acción	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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	5.3, 7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Han surgido conclusiones aplicables? (Sí/No) Cronograma de previsión de presentación de las conclusiones aplicables a la Comisión Negociadora				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_84 - Revisión del mecanismo actual de acompañamiento a la reincorporación de bajas por excedencia por motivo de cuidado con perspectiva IDI				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Alta

Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3, 7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_86 - Elaboración de un estudio con perspectiva IDI del impacto del teletrabajo, orientado a identificar eventuales desigualdades sobre mujeres, personas con discapacidad y personas de culturas diversas en torno al uso de esta modalidad de trabajo				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo estratégico	7	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2028	Objetivo operativo	7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de desigualdades identificadas (per tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_87 - Evaluación de los espacios físicos y virtuales 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/recomendaciones.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Servicio de prevención y salud integral				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 8	Prioridad	Media
Final ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3 y 8.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de desigualdades identificadas (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la accesibilidad de los espacios físicos y virtuales de la UOC				

Nombre acción	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 LGBTIQ+ en la prevención de los riesgos psicosociales.				
Responsable	Servicio de prevención y salud integral				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	8	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	8.1		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha planteado el mecanismo de complementación entre el ISTAS21 y la perspectiva de discapacidad y LGBTIQ+ objeto de la acción? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan

Nombre acción	ORG_89 - Creación de un recurso sobre menopausia saludable y con perspectiva de género en el espacio UOC saludable				
Responsable	Servicio de prevención y salud integral				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	8	Prioridad	Baja
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	8.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha creado el recurso? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Datos sobre la publicación del recurso (tipología, canal, etc.)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_90 - Revisión del plan de emergencia de la UOC con perspectiva IDI, haciendo énfasis en la aplicación de la perspectiva de discapacidades				
Responsable	Servicio de prevención y salud integral				

Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	8	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	8.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado el plan de emergencia UOC con perspectiva IDI? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios realizados en el Plan (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_91 - Incorporación de la temática IDI en los diferentes documentos de la actividad preventiva (o sistema de gestión de la prevención).				
Responsable	Servicio de prevención y salud integral				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	8	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	8.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha incorporado la temática IDI en los diferentes documentos de actividad preventiva? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de documentos de la actividad preventiva que han sido revisados y actualizados con la perspectiva IDI				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Nombre acción	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, Relaciones Laborales y Compensación				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado e incorporado el capítulo de IDI al nuevo convenio colectivo de la UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los aspectos IDI vinculados al nuevo convenio colectivo Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_42 - Revisión de los capítulos del nuevo convenio colectivo con perspectiva IDI y, en su caso, aportación de orientación técnica a la comisión encargada de la negociación				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		

Indicadores de seguimiento	Total de reuniones de orientación técnica IDI celebradas Total de propuestas presentadas a la comisión negociadora del convenio (por tipología)
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los aspectos IDI vinculados al nuevo convenio colectivo Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan

Nombre acción	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 LGBTIQ+fobia, de capacitismo y/o de racismo en el nuevo convenio colectivo				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Relaciones Laborales, Compensación				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han aprobado e incorporado las especificaciones de faltas al nuevo convenio colectivo de la UOC? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los aspectos IDI vinculados al nuevo convenio colectivo				

Nombre acción	ORG_44 - Revisión de las fichas de los puestos de trabajo con perspectiva IDI y elaboración de un informe de conclusiones y (en su caso) recomendaciones				
---------------	--	--	--	--	--

Responsable	Relaciones laborales y Compensación				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han revisado las fichas y elaborado el informe de conclusiones y recomendaciones? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Evolución de la brecha salarial de género Resultados del registro retributivo anual				

Nombre acción	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 su consulta				
Responsable	Relaciones laborales, Compensación				
Inicio ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo estratégico	3 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	3.1 y 7.1		
Indicadores de seguimiento	Número y tipología de acciones realizadas para dar respuesta a la acción				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Evolución de la brecha salarial de género
Resultados del registro retributivo anual

Nombre acción

ORG_46 - Elaboración del registro retributivo anual con perspectiva de género y difusión de este con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Responsable

Relaciones Laborales, Compensación, Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Inicio ejecución

1er trimestre 2026

Objetivo estratégico

3

Prioridad

Alta

Final ejecución

Periódico anual

Objetivo operativo

3.2

Indicadores de seguimiento

¿Se ha elaborado el registro retributivo anual con perspectiva de género?
¿Se ha compartido con la RLPT?

Indicadores de evaluación

Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan
Evolución de la brecha salarial de género
Resultados del registro retributivo anual

Nombre acción

ORG_47 - Revisión del informe de análisis del registro retributivo existente y (en su caso) propuesta de incorporación de aspectos de análisis con perspectiva IDI, con especial atención sobre los parámetros que impactan sobre la brecha (complementos salariales, tipos de contratos, jornada...)

Responsable

Relaciones Laborales, Compensación

Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	3	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	3.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión del informe de análisis del registro retributivo existente? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se han incorporado aspectos de análisis con perspectiva IDI? Grado de aplicación de los parámetros de análisis en los siguientes informes				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Evolución de la brecha salarial de género Resultados del registro retributivo anual				

Nombre acción	ORG_48 - Comunicación de los resultados del informe de análisis del registro retributivo al Consejo de Dirección y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras				
Responsable	Relaciones Laborales, Compensación, Representación Legal de las Personas Trabajadoras				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	3	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	3.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la comunicación de los resultados al Consejo de Dirección? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha realizado la comunicación de los resultados a la RLPT? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Evolución de la brecha salarial de género Resultados del registro retributivo anual				

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Nombre acción	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				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	7	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones de fomento de corresponsabilidad? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones realizadas (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	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				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	5.3, 7.1 y 7.2		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Han surgido conclusiones aplicables? (Sí/No) Cronograma de previsión de presentación de las conclusiones aplicables a la Comisión Negociadora
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan

Nombre acción	ORG_84 - Revisión del mecanismo actual de acompañamiento a la reincorporación de bajas por excedencia por motivo de cuidado con perspectiva IDI				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3, 7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la revisión? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Nombre acción	ORG_85 - Valoración de las actuales salas de lactancia/cuidado con perspectiva IDI (intimidad, accesibilidad, etc.)				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				

Inicio ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo estratégico	5 y 7	Prioridad	Baja
Final ejecución	1er trimestre 2027	Objetivo operativo	5.3 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la valoración? ¿Cómo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan Incremento en el uso de las salas de lactancia/cuidado por parte del equipo propio Percepción del equipo propio sobre la accesibilidad de los espacios físicos y virtuales de la UOC				

Nombre acción	ORG_86 - Elaboración de un estudio con perspectiva IDI del impacto del teletrabajo, orientado a identificar eventuales desigualdades sobre mujeres, personas con discapacidad y personas de culturas diversas en torno al uso de esta modalidad de trabajo				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo estratégico	7	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2028	Objetivo operativo	7.1 y 7.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el estudio? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de desigualdades identificadas (per tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio respecto de las acciones vinculadas a las condiciones de trabajo, la salud laboral y la corresponsabilidad objeto de este Plan				

Infrarrepresentación femenina

Nombre acción	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 que se deriven.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2028	Objetivo operativo	5.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado el informe? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Grado de implementación de las acciones que se deriven del mismo.				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional. Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan). Percepción de las personas de los colectivos diana sobre su sensación de pertenencia y comunidad en la UOC.				

Nombre acción	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, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	5.1 y 5.2		

Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado y adaptado la "People review"? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios incorporados (por tipología)
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)

Nombre acción	ORG_63 - Incorporación de la perspectiva IDI en los procesos de promoción del PDI (exenciones tramos de maternidad/paternidad, víctimas de violencia machista).				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de personas				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	5	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	5.1 y 5.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se han revisado y adaptado los procesos de promoción del PDI con perspectiva IDI? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de cambios incorporados (por tipología)				
Indicadores de evaluación	Percepción de los colectivos diana del plan IDI hacia sus posibilidades de acceso, retención y desarrollo profesional Percepción sobre la aplicación de la perspectiva IDI en los procesos de acogida del equipo propio Evolución de los índices de segregación vertical y horizontal (desagregados según colectivos diana del plan)				

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Nombre acción	ORG_08_03 – Acciones de comunicación para la difusión del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual i el acoso por razón de sexo, identidad/expresión de género, LGBTIQ+fobia, discapacidad
---------------	---

Responsable	o diversidad cultural					
	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Área de Comunicación y Comunicación interna, Experiencia de Usuario					
	Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1 y 9	Prioridad	Alta
	Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	1.2 y 9.1		
	Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)				
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario					
	Percepción sobre la accesibilidad en los eventos UOC					
	Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión					
	Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión					
	Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje					

Nombre acción	ORG_08_04 – Acciones de comunicación para la difusión del 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				
Inicio ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo estratégico	1 y 9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico semestral	Objetivo operativo	1.2 y 9.1		

Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones en esta materia? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Total de acciones comunicativas realizadas (por tipología, público al que se dirige, formato y canal)
Indicadores de evaluación	Percepción sobre la existencia de una cultura organizativa/corporativa promotora de un entorno equitativo e igualitario Grado de conocimiento de la existencia y funcionamiento de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre la normativa y reglamentos internos en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión Grado de conocimiento sobre las cuestiones materia de sensibilización del eje

Nombre acción	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, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	6 y 9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2 y 9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha actualizado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_73 - Realización de una acción formativa de gestión del Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo específico para colectivos implicados en su implementación
---------------	---

Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Talento				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	6 y 9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	6.2 y 9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha diseñado la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se ha impartido la acción formativa? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Horario y canales a través de los cuales se ha impartido la acción formativa Número total de participantes en la formación (desagregados por género, categoría)				
Indicadores de evaluación	Percepción del equipo propio sobre la pertinencia y utilidad de las formaciones propuestas en el Plan Valoración de la accesibilidad a los contenidos formativos Evolución del grado de conocimiento/empoderamiento/reconocimiento de los contenidos de las acciones formativas				

Nombre acción	ORG_92 - Actualización del Protocolo para asegurar que sus mecanismos de detección, prevención, abordaje y reparación contemplen también el acoso y discriminación por razón de discapacidad o diversidad cultural.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Asesoría Jurídica				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Alta
Final ejecución	3er trimestre 2026	Objetivo operativo	9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado y publicado la nueva versión del Protocolo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número de expedientes abiertos y resueltos según motivo Tiempo medio de resolución de los expedientes resueltos según motivo				

Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				
Nombre acción	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				
Inicio ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2027	Objetivo operativo	9.1		
Indicadores de seguimiento	¿Se han elaborado los materiales gráficos? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se han publicado los materiales gráficos? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de publicaciones y canales a través de los cuales se han realizado las publicaciones				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				
Nombre acción	ORG_94 - Diseño y aprobación del Protocolo de cambio de nombre y de sexo de la UOC				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Tecnología				

Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Alta
Final ejecución	2do trimestre 2026	Objetivo operativo	9.2		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha aprobado el Protocolo? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				

Nombre acción	ORG_95 - Implementación técnica y operativa del protocolo de cambio de nombre sentido/sexo sentido				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Tecnología				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Alta
Final ejecución	4to trimestre 2029	Objetivo operativo	9.2		
Indicadores de seguimiento	Número de datos internos y de espacios donde se realizan los cambios de nombre Total de solicitudes de cambio de nombre por tipología de cambio solicitado Incidencias registradas Reuniones de seguimiento de la herramienta y modificaciones realizadas para la mejora del funcionamiento				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				

Nombre acción	ORG_96 - Planificación, a inicio de año, de las reuniones y encuentros con la comisión técnica del protocolo para garantizar su constante revisión y mejora.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comisión Técnica				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico anual	Objetivo operativo	9.3		
Indicadores de seguimiento	Total de reuniones planificadas de la comisión técnica que se han realizado Detección total de necesidades + total de modificaciones				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				

Nombre acción	ORG_97 - Difusión de la herramienta "coresol" y potenciar la difusión de sus canales y de su comunicación, con el apoyo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comisión Técnica				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Media
Final ejecución	Periódico semestral	Objetivo operativo	9.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se han realizado acciones de difusión de "coresol"? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) Número total de acciones comunicativas realizadas (por tipología)				

Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				
Nombre acción	ORG_98 - Reflexión sobre las necesidades/utilidad de los canales de consulta relativos al Protocolo contra el acoso sexual con el apoyo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Representación Legal de las Personas Trabajadoras				
Inicio ejecución	1er trimestre 2028	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Media
Final ejecución	2do trimestre 2028	Objetivo operativo	9.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha realizado la reflexión pertinente? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se han identificado conclusiones a implementar? Grado de implementación de estas mejoras				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				
Nombre acción	ORG_99 - Mantenimiento de los espacios de coordinación del protocolo: comisión técnica y comisión de investigación, y plantear nuevos métodos de dinamización y coordinación que continúen mejorando la eficiencia y comunicación, especialmente en torno a casos complejos.				

Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comisión Técnica, Comisión de Investigación				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Alta
Final ejecución	Periódico trimestral	Objetivo operativo	9.3		
Indicadores de seguimiento	Total de reuniones realizadas en el marco del espacio de coordinación				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				

Nombre acción	ORG_100 - Definición de plantillas de actuación ajustadas a los diferentes tipos de actuación (acompañamiento, gestión informal, denuncia) y a la aplicación de las diferentes fases del protocolo derivadas en caso de denuncia, que ayuden a las personas que se encargan de implementar la herramienta a actuar de manera adecuada, coherente, eficiente y alineada con los requisitos legales.				
Responsable	Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Comisión Técnica, Comisión de Investigación				
Inicio ejecución	3er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Media
Final ejecución	4to trimestre 2026	Objetivo operativo	9.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se han definido las plantillas de actuación ajustadas? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se han difundido o comunicado estas plantillas a los equipos correspondientes? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				

Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				
Nombre acción	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, Comisión de Investigación				
Inicio ejecución	1er trimestre 2026	Objetivo estratégico	9	Prioridad	Media
Final ejecución	3er trimestre 2026	Objetivo operativo	9.3		
Indicadores de seguimiento	¿Se ha revisado la herramienta? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado) ¿Se han incorporado las mejoras a la herramienta? (Pendiente de inicio/Iniciado/Pausa/Finalizado)				
Indicadores de evaluación	Grado de conocimiento sobre los cambios y mejoras realizadas en el Protocolo de Acoso Grado de conocimiento sobre la existencia del protocolo de cambio de nombre y de sexo Conocimiento que tienen las personas de la plantilla sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso Distribución de personas que se han sentido acosadas o discriminadas durante el ejercicio de su actividad en la UOC				

5. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El presente capítulo describe el sistema de seguimiento y de evaluación del plan de igualdad, el cual se ajusta al contenido del artículo 9 del RD 901/2020, que es el marco normativo de referencia que regula el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad.

El sistema de seguimiento, por una parte, es el mecanismo de monitorización del estado de ejecución del Plan. A través de este sistema se controla el avance de las diferentes acciones planificadas. Por tanto, una definición precisa de este sistema es fundamental para anticipar eventuales desajustes de calendario, plazos e implementación, y para permitir plantear, así, las modificaciones, mejoras o ajustes necesarios, con garantías de eficiencia y de efectividad.

Por otra parte, la evaluación es un proceso que forma parte del mismo seguimiento del Plan, a través del cual los datos y la información recogida durante la implementación son volcados, organizados y, posteriormente, analizados para obtener conclusiones y recomendaciones específicas en forma de informes anuales (Memoria Anual IDI), intermedios y finales.

A continuación, se describen los órganos responsables y sus funciones, los mecanismos empleados y los productos de seguimiento y evaluación que surgirán del proceso.

5.1 Órganos de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

Comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento y evaluación será la encargada de velar por el cumplimiento de las acciones previstas para la consecución de los objetivos del plan en los plazos establecidos y la evaluación de los mismos.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá de forma periódica hasta la finalización de la evaluación final del Plan. La Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión será la encargada de convocar las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Género.

La toma de decisiones de la comisión se basa en el consenso. En caso de que este no fuera posible, se someterá a votación. El acuerdo solo se adoptará en caso de que exista mayoría absoluta en cada una de las partes representadas. Es decir, se realiza una votación separada de las representantes de la empresa y de las representantes de las personas trabajadoras y, si en ambas votaciones se aprueba el acuerdo por mayoría absoluta, se entiende como aceptado. En caso de desacuerdo, se puede realizar una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos, se aplicarán los aspectos señalados en el capítulo 7 del presente plan.

Composición

Por la parte empresarial:

- Maria Olivella Quintana (Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión)
- Inés Rein Dalmases (Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión)
- Sara Gálvez Herrador (Área de Personas)
- Rachel Palmén (Personal Investigador)
- Ibai Ferriols Montañana (Área de Personas)
- Maite Fernández-Ferrer (Personal Docente Investigador)

Por parte social:

- Saloua Achalhi El Harchaoui (Área Comercial)
- Vanessa Martinez Castaño (Área de Orientación y Acompañamiento)
- Walewska Duran Vilanova (Área de Cultura)
- Aida Sánchez de Serdio Martín (Personal Docente Investigador)
- Esther Tort Xirau (Área de Acompañamiento y Orientación)
- Dèlia Español Fernández (Personal Investigador)

Funciones

- Realizar el seguimiento de la implementación del Plan a través de los mecanismos de seguimiento (apartado 5.2).
- Asistir a las reuniones de la Comisión de seguimiento y evaluación y recoger actas que dejen constancia del proceso de seguimiento.
- Coordinarse con la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión ante recomendaciones, modificaciones u otras situaciones que sean de su interés.
- Convocar y asistir a las reuniones internas necesarias para la efectiva implementación de las acciones y realizar la devolución a la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- Aprobar los informes de seguimiento y evaluación.
- Recoger acta.

Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión

Es el órgano de referencia en materia de Igualdad, Diversidad e Inclusión y, por tanto, se encarga de ofrecer el soporte técnico y experto necesario para desplegar el plan, así como de analizar la información recibida.

Composición

Presidencia, dirección y equipo técnico de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

Funciones

- Coordinación general del Plan y vigilancia general.
- Soporte técnico y asistencia en la implementación.
- Elaboración de los informes de seguimiento y evaluación y, en su caso, de su interpretación.
- Cambios y ajustes del Plan (validados en las comisiones).
- Modificaciones de los documentos del Plan y de las herramientas de seguimiento y evaluación.
- Transferencia de información a los diferentes grupos operativos y órganos de dirección

5.2 Mecanismos para el seguimiento, la evaluación y la revisión periódica: la matriz de seguimiento y el eje de coordinación

Gracias a la evaluación detallada del diseño del anterior Plan, se identificaron elementos de mejora en torno a los mecanismos de seguimiento y evaluación del plan. Concretamente, se determinaron dos realidades principales:

- Pese a la existencia previa de un mecanismo de recogida de indicadores de seguimiento, la complejidad y dimensiones de un Plan de estas características evidencian la necesidad de diseñar un conjunto de acciones específicamente orientadas a sistematizar estos indicadores, así como a impulsar la recogida organizada y automatizada de la información.
- Las medidas del plan de acciones, más allá de tener atribuidas personas responsables de su implementación, requieren también de acciones específicas que favorezcan la coordinación y colaboración entre estas personas, dada la diversidad de agentes implicados en la ejecución del Plan.

Para dar respuesta a estas recomendaciones, el seguimiento del presente plan se llevará a cabo mediante dos herramientas complementarias: la **matriz de seguimiento** y el **eje de coordinación**. Se explican a continuación.

Matriz de seguimiento

La matriz de seguimiento es una base de datos en la que constarán todas las acciones del plan y a través de la cual los responsables podrán informar sobre el estado de implementación. La matriz consta de dos partes: la primera identifica el estado de despliegue de las acciones, y la segunda permite recoger la información necesaria para dar respuesta a los indicadores de seguimiento y evaluación de cada acción.

En cuanto a la primera parte, la matriz permite plasmar y organizar la información sobre el estado de la acción, la fase en la que se encuentra y el porcentaje de avance realizado en torno a dicha acción. Es una matriz muy visual que permite identificar rápidamente qué acciones avanzan correctamente según el calendario y en cuáles es necesario trabajar la eficiencia y la organización.

Respecto a la segunda parte, la matriz recoge de manera visual toda la información que permite dar respuesta a los diferentes indicadores de seguimiento y evaluación de cada acción. Esto incluye, entre otros, la recopilación de evidencias sobre la implementación de las acciones, las bases de datos donde podemos encontrar la información que justifique cada indicador, así como la valoración cualitativa del resultado de cada acción implementada según los datos aportados por los indicadores.

Eje de coordinación

Como se ha mencionado, durante la evaluación del plan anterior se identificó la necesidad de disponer de datos de igualdad y diversidad en la UOC más sistematizados y automatizados. Siendo de gran envergadura e incluyendo a diversos grupos operativos, se concluyó que era imprescindible favorecer que las bases de datos relativas al plan formaran parte de un “*dashboard*” común que fuera ágil, fácil, accesible y transparente.

Para trabajar sobre estas realidades, la Estrategia de Igualdad, Diversidad e Inclusión UOC 2026-2029⁴ integra un eje de acciones específicas de coordinación (Eje coordinación), el cual incluye 9 objetivos operativos y más de 30 acciones orientadas específicamente a la definición, recopilación, procesamiento y publicación de toda la información de seguimiento y evaluación relativa a las políticas IDI de la UOC, que se sistematizará y presentará a través de plataformas digitales de visualización intuitiva e interactiva de datos. Asimismo, integra medidas para favorecer la coordinación de la comisión de seguimiento, la cooperación interáreas y la planificación efectiva de la transición entre los planes de igualdad vigentes y el diseño de los nuevos planes de igualdad.

Así, con respecto al presente plan de igualdad, la ejecución del eje de coordinación facilitará:

- La recogida, organización y análisis de los indicadores.
- La planificación del seguimiento y evaluación del plan.
- La planificación de las actividades a desarrollar para elaborar el nuevo plan (periodo 2029).
- La presentación de la información relativa a los resultados y al impacto de las medidas de igualdad, tanto a escala interna (órganos directivos u otros grupos operativos) como a escala externa (comunicación, visibilidad institucional).

5.3 Previsión de elaboración de los informes de seguimiento y evaluación

Tal como se ha especificado, la implementación del plan se monitoriza a partir de dos tipologías de productos: los informes de seguimiento y los informes de evaluación. A continuación, se describe su morfología y periodicidad.

⁴ La Estrategia de Igualdad, Diversidad e Inclusión de la UOC abarca todos los planes de la universidad en materia de igualdad, más allá del ámbito laboral, incluyendo así la planificación de políticas orientadas a la investigación y a la docencia universitaria.

Informes de seguimiento

Son documentos breves y visuales que se utilizan para analizar el estado de ejecución de las diferentes acciones planificadas durante el periodo estudiado. Para realizarlos se utilizarán los datos recogidos en la matriz de seguimiento, la cual aportará información sobre el estado de ejecución de cada acción, así como las eventuales desviaciones en la planificación. Estos informes deberán hacer constar el motivo de dichas desviaciones.

Se elaborarán cada 6 meses por parte de la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión y se deberán trasladar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual aprobará el informe y, si es necesario, adoptará medidas de revisión y/o modificación del plan (véase capítulo 7).

Informes de evaluación

Son informes que analizan información relativa al funcionamiento del plan, así como al impacto de las políticas desplegadas. La evaluación se realizará a través de tres hitos:

- **Una evaluación anual (memoria anual IDI):** resumirá el estado del plan durante este primer periodo de vigencia y las recomendaciones pertinentes, si es necesario. Se tratará de un informe breve enfocado principalmente en analizar el periodo anual pertinente en términos de resultados y proceso.
- **La segunda evaluación (evaluación intermedia):** se llevará a cabo a la mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad, y podrá coincidir con la difusión de la memoria anual que corresponda. En ese momento, el plan ya habrá tenido cierta trayectoria y madurez; por ello, se podrán incorporar reflexiones más exhaustivas sobre el plan desde su vigencia y recomendaciones orientadas al tiempo de implementación restante del plan.
- **La tercera evaluación (evaluación final):** es una evaluación orientada a las conclusiones y reflexiones finales, y estará lista a la finalización del periodo de vigencia del plan. Evaluará los resultados, el proceso y el impacto del plan.

Las evaluaciones incorporarán información cuantitativa y cualitativa y se realizarán, como se ha indicado, considerando los siguientes aspectos:

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de igualdad, diversidad e inclusión.
- Grado de corrección de las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

Evaluación del proceso

- Grado de desarrollo de las acciones iniciadas.
- Grado de dificultad percibido en el despliegue de las acciones.
- Tipo de dificultad y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y en el desarrollo del plan dada la flexibilidad del mismo.

Evaluación del impacto

- Grado de consecución de mejoras en relación con la igualdad, diversidad e inclusión en la organización.

- Cambios en la cultura de la organización y en la percepción de las personas del equipo propio.

Los resultados de estas evaluaciones se recogerán en un informe breve de evaluación del plan de igualdad, el cual deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que orientará el diseño del siguiente plan de igualdad.

6. Calendario de implementación de las medidas

ACCIONES		2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_01	Aprobación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión en el Consejo de Gobierno																
ORG_02	Publicación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión aprobado en el tablón electrónico																
ORG_03	(*) Elaboración y aprobación de la normativa marco de Igualdad, Diversidad e Inclusión de la UOC																
ORG_04	Evaluación del impacto de género de los presupuestos en línea con lo establecido en el artículo 57.3 de la LOSU																
ORG_05	Contribución, en el marco de OpenEU, al desarrollo de una herramienta para permitir al personal académico y administrativo autoidentificar sus competencias en Igualdad, Diversidad e Inclusión (Proyecto OpenEU)																
ORG_06	Contribución, en el marco de OpenEU, a la creación de una guía en equidad de género, inclusión, diversidad e interseccionalidad (Proyecto OpenEU)																
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																
ORG_08	Conceptualización, encargo y ejecución de un plan de comunicación para el Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2026-2029																
ORG_08_01	Acciones de comunicación para difundir la normativa marco de Igualdad, Diversidad e Inclusión																
ORG_08_02	Acciones de comunicación para difundir la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión así como su reglamento																

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

7. Procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad

En conformidad con el artículo 8 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad deben disponer de un proceso de modificación, incluyendo el procedimiento para la solución de posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La revisión del Plan se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguimiento cuando se dé alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 9.2, 9.3 y 9.4 del Real Decreto 901/2020:

Artículo 9.2:

- Cuando deban realizarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y la evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, la organización o los sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Artículo 9.3:

Cuando, por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Artículo 9.4:

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con la finalidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que se aprecien en relación con la consecución de sus objetivos.

Dicho esto, el procedimiento de modificación del Plan, en los supuestos anteriormente establecidos referentes al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la Comisión de Seguimiento, que deberá emitir un informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Universitat Oberta de Catalunya para que, en un plazo máximo de 30 días hábiles, proceda a la convocatoria

de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para su tratamiento y (en caso de que sea necesario) aprobación.

7.1 Procedimiento de solución de posibles discrepancias

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación de este Plan de Igualdad se solucionarán mediante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriendo acuerdo por voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones de dicha Comisión.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, la cuestión deberá ser sometida a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje, en todo caso, voluntaria para ambas partes.

En caso de discrepancias que puedan surgir de la aplicación, seguimiento o revisión, las partes acuerdan someterse a una mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya. La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

8. Anexos

Las actas de constitución de la Comisión Negociadora y de la Comisión de Seguimiento se adjuntan en el documento escaneado y firmado, así como en el proceso de registro.