

Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la Universitat Oberta de Catalunya

2026-2029

Uoc

Universitat Oberta
de Catalunya

Índex

1. Introducció	3
1.1 Parts negociadores del Pla d'Igualtat	3
1.2 Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat	5
1.3 Context normatiu	5
1.4 Metodologia de disseny del Pla	7
1.4.1 Fase preliminar: Conceptualització estratègica del Pla	7
1.4.2 Fase I. Avaluació del Pla anterior (2023-2025)	8
1.4.3 Fase II. Diagnosi	8
1.4.4 Fase III. Pla d'Acció	9
1.4.5 Fase IV. Sistema de seguiment i avaluació	10
1.5 Mitjans i recursos humans i materials per a desplegar el Pla	10
1.5.1 Recursos humans	10
1.5.2 Recursos materials	11
2. Resum de la diagnosi d'igualtat a l'àmbit laboral de la UOC	11
2.1 Introducció a la diagnosi	11
2.2 Resultats de la diagnosi	13
2.2.1 Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries	13
2.2.2 Procés de selecció i contractació	19
2.2.3 Formació	20
2.2.4 Promoció professional	21
2.2.5 Condicions de treball i salut laboral	22
2.2.6 Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva	25
2.2.6.1 Resultats de l'auditoria retributiva	27
2.2.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	32
2.2.8 Infrarrepresentació femenina	34
2.2.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere	36
3. Objectius del Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC	38
4. Pla d'acció	42
Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries	42
Procés de selecció i contractació	68

Formació	78
Promoció professional i retenció de talent	87
Condicions de treball i salut laboral	92
Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva	99
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	104
Infrarrepresentació femenina	107
Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere	109
5. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	119
5.1 Òrgans de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat	119
5.2 Mecanismes per al seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica: la matriu de seguiment i l'eix de coordinació	121
5.2.1 Matriu de seguiment	121
5.2.2 Eix de coordinació	122
5.3 Previsió d'elaboració dels informes de seguiment i d'avaluació	122
6. Calendari d'implementació de les mesures	124
7. Procediment de revisió i/o modificació del Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la UOC	131
7.1 Procediment de solució de possibles discrepàncies	132
8. Annexos	132

1. Introducció

El present Pla d'Igualtat s'erigeix com un pilar fonamental de l'estratègia organitzacional de la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, UOC) i és un reflex del seu compromís de creació d'un entorn laboral just, equitatiu i plenament inclusiu. Més enllà de ser una obligació legal, la UOC entén la igualtat com una font d'excel·lència, innovació i sostenibilitat, que optimitza el talent i la satisfacció del seu equip.

wal

Els Reials Decrets 901/2020 i 902/2020 estableixen un marc imprescindible per a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les institucions. El present pla assumeix i compleix íntegrament totes les exigències derivades d'aquesta legislació en l'àmbit de gènere, però va més enllà i ho fa des d'un enfocament interseccional i holístic, que respon a una demanda per part de tots els estaments de la Universitat i d'un marc normatiu estatal (LOSL) i europeu (*Horizon Europe*) dirigit a les universitats que ens interpel·la a un abordatge més profund de les desigualtats en les institucions d'educació superior.

El present Pla aborda, doncs, la Igualtat des de la perspectiva de la Igualtat, Diversitat i Inclusió (IDI), a partir d'una convicció fundacional: la igualtat és l'objectiu (l'eliminació de barreres), la diversitat és la realitat i la riquesa que cal protegir (la presència de totes les diferències), i la inclusió és el camí i la pràctica diària (garantir que tota persona se senti valorada, respectada i part activa de l'organització).

Aquest enfocament global permet:

- Diagnosticar de forma integral: identificar barreres i biaixos sistèmics que puguin afectar col·lectius no només per raó de gènere, sinó també per altres causes de discriminació reconegudes legalment.
- Actuar amb eficàcia: dissenyar mesures d'acció positiva que es dirigeixin a diferents col·lectius infrarrepresentats o en situació de desigualtat.
- Promoure la pertinença: crear una cultura organitzativa on el sentiment de pertinença (*belonging*) sigui universal, transformant la diversitat en un avantatge competitiu real.

En resum, aquest Pla d'Igualtat, entès des de la perspectiva IDI, és una aposta per la justícia social i per l'eficiència organitzativa. És la nostra eina mestra per assegurar que la nostra plantilla reflecti la diversitat de la societat i que cada professional tingui l'oportunitat de desenvolupar tot el seu potencial sense cap mena de limitació.

1.1 Parts negociadores del Pla d'Igualtat

El pla d'igualtat està subscrit tant per la representació empresarial com per la representació social de la UOC, els quals conformen, així, la comissió negociadora del Pla.

Composició de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat

La comissió negociadora es constitueix a través d'acta oficial el dia 20 de novembre de 2024. La comissió és paritària, amb sis persones com a representació de l'empresa i sis persones de la representació legal de les persones treballadores. La seva composició és la següent:

Per la part empresarial:

- Maria Olivella Quintana (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Inés Rein Dalmases (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Sara Gálvez Herrador (Àrea de Persones)
- Rachel Palmen (Personal Investigador)
- Lidia Moreno Blaya (Àrea de persones)
- Maite Fernández-Ferrer (Personal Docent Investigador)

Per part social:

- Saloua Achalhi El Harchaoui (Àrea Comercial)
- Damià Domènech Corredor (Àrea Comercial)
- Walewska Duran Vilanova (Àrea de Cultura)
- Aida Sánchez de Serdio Martín (Personal Docent Investigador)
- Esther Tort Xirau (Àrea d'Acompanyament i Orientació)
- Dèlia Español Fernández (Personal Investigador)

Aquesta Comissió ha conegut i ha analitzat, de forma conjunta, la diagnosi de gènere realitzada, i ha negociat i aprovat el present pla d'igualtat, amb una vigència de quatre anys. A l'Annex es recull l'acta de constitució de la Comissió negociadora.

Substitucions

Durant el procés d'elaboració del Pla, situacions laborals o personals d'algunes persones membres de la Comissió Negociadora han obligat a realitzar substitucions per afavorir el correcte i continu procés de negociació. A continuació, s'expliciten, i a l'Annex s'incorpora l'acta on figura l'aprovació de les diferents substitucions:

- Inés Rein Dalmases és substituïda per Clàudia Cardona López a partir del 8 de setembre de 2025
- Damià Domènech Corredor és substituït per Vanessa Martínez Castaño a partir del dia 8 d'octubre de 2025
- Lidia Moreno Blaya és substituïda per Ibai Ferriols Montañana a partir del dia 8 d'octubre de 2025

1.2 Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat

Àmbit personal

El present pla s'aplica a la Comunitat i a la Xarxa Universitària de la Universitat Oberta de Catalunya, en els termes inclosos al títol IV de les Normes d'Organització i Funcionament de la Universitat.

Àmbit territorial

El present pla s'aplica a qualsevol centre, lloc de treball o espai, sigui físic o virtual, de la Universitat Oberta de Catalunya.

Àmbit temporal

El present pla determina un àmbit temporal uniforme per a tot al seu articulat, començant el mes de gener de 2026 i finalitzant el mes de desembre de 2029.

1.3 Context normatiu

La igualtat de tracte i oportunitats, la diversitat i la inclusió (IDI) són valors fonamentals reconeguts per l'ordenament jurídic internacional, europeu, estatal i català. Aquests principis impregnen la legislació en matèria d'educació superior i orienten l'actuació de les institucions acadèmiques.

En l'àmbit internacional, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) i la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (2006) estableixen la necessitat d'adoptar mesures per garantir l'accés i la participació plena i efectiva de totes les persones a l'educació.

En l'àmbit europeu, el programa *Horizon Europe* 2021–2027 de la Comissió Europea estableix com a requisit per accedir al finançament la implementació d'un Pla d'Igualtat de Gènere (*Gender Equality Plan*) per part de les institucions d'educació superior. Això reforça el compromís europeu amb una recerca inclusiva i equitativa.

Alhora, l'any 2025 la Comissió Europea va publicar el "[Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content](#)", per guiar a les autoritats nacionals i a les organitzacions vinculades a la recerca i la innovació sobre mesures per assegurar la implementació i avaluació efectiva de la integració de la dimensió de gènere interseccional als continguts de recerca i innovació. Aquest document aporta claus sobre el desenvolupament a mig i llarg termini de les estratègies europees d'igualtat en la recerca; les quals presumiblement integraran la perspectiva IDI.

En el marc estatal, el desplegament normatiu ha estat constant. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i, posteriorment, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, de modificació de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, va obligar les universitats a crear unitats d'igualtat de gènere.

Més recentment, la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, de Sistema Universitari obliga a adaptar les unitats d'igualtat per integrar les variables de diversitat i inclusió, així com a desplegar polítiques específiques al voltant d'aquesta matèria.

Altres textos legislatius rellevants que d'influència són:

- Llei orgànica 4/2000 (drets i llibertats de les persones estrangeres),
- Llei orgànica 10/2022 (Llibertat sexual),
- Llei orgànica 2/2024, que transposa la Directiva 2022/2381/UE de representació paritària.
- Llei 17/2022 (Llei de la Ciència, Tecnologia i Innovació)
- Llei 11/2014 (drets del col·lectiu LGTBI),
- Llei 15/2022 i Llei 4/2023 (igualtat de tracte i drets de persones transgènere i LGTBI)
- Llei 3/2022 (de convivència universitària)
- RD 901/2020 (Plans d'Igualtat a les empreses)
- RD 902/2020 (Igualtat Retributiva)
- RD 1026/2024 (de no-discriminació de les persones LGBTI a les empreses)
- RD 557/2011 i RD 1276/2011 (inclusió de persones estrangeres i amb discapacitat),
- "Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad" (RD Leg. 1/2013),

Aquestes lleis recullen el mandat d'adoptar mesures específiques per garantir la no discriminació per motiu de gènere, origen, orientació sexual, discapacitat, religió o altres condicions personals i socials, i incideixen especialment en l'àmbit de l'educació superior.

En l'àmbit català, normes com la Llei 1/2003 d'universitats de Catalunya, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, la Llei 11/2014 per a garantir els drets del col·lectiu LGTBI, la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte, i la Llei 9/2022 de la ciència incorporen l'obligació de promoure l'equitat, la diversitat i la inclusió a les institucions universitàries. A això s'hi afegeix el Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes (PIDUC) aprovat pel CIC el 2024, com a instrument marc per orientar l'acció universitària en matèria d'inclusió i respecte a la diversitat.

En aquest context jurídic i social, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha anat desplegant una trajectòria institucional clara i compromesa. El 2006 es va crear la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, el 2008 es va aprovar el I Pla d'Igualtat, i el 2014 es va constituir formalment la Unitat d'Igualtat. El 2015, l'Acord GOV/47/2015 estableix en les Normes d'organització i funcionament de la UOC el compromís amb les polítiques de gènere.

L'any 2022 es va aprovar el IV Pla d'Igualtat de Gènere 2023-2025, amb un enfocament alineat amb la normativa estatal més recent i els criteris de l'AQU. Aquest pla va incloure mesures com l'auditoria salarial amb perspectiva de gènere i la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat. Finalment, el 2024 es va iniciar l'avaluació del IV Pla i el disseny del nou Pla d'Igualtat, 2026-2029, que recull i integra tot aquest marc normatiu.

1.4 Metodologia de disseny del Pla

L'elaboració del Pla d'Igualtat ha integrat un total de cinc fases: conceptualització estratègica, avaluació, diagnòstic, pla d'accions i sistema de seguiment i avaluació.

1.4.1 Fase preliminar: Conceptualització estratègica del Pla

Com a entitat pionera i referent, la UOC és responsable d'atendre els desafiaments d'una comunitat complexa i asimètrica, així com de la diversitat de situacions i vivències que la conformen. Això, en termes molt generals, implica la reflexió contínua al voltant de la seva planificació estratègica per afavorir la garantia total d'igualtat i inclusió de totes les persones que en formen part.

Com s'ha indicat, el present Pla basa la seva creació, estructura, funcionament i formalització a través del mandat del Reial Decret 901/2020, que és la normativa de referència per a l'elaboració de plans d'igualtat de gènere a les empreses. Tanmateix, al llarg del darrer lustre, el marc normatiu i la jurisprudència ha anat ampliant els seus paràmetres, incorporant requisits d'aplicació a la UOC en matèria de diversitat i inclusió als entorns laborals. En aquest sentit, l'ampliació d'una mirada basada exclusivament en la discriminació per raó de gènere cap a una mirada interseccional (que segueixi prenent com a base la desigualtat per raó de gènere) en la planificació interna s'ha convertit en un compromís institucional de la UOC.

Arribat aquest punt es genera una pregunta de resposta complexa: com integrar, de manera aterrada, una perspectiva de gènere i diversitats, garantint alhora la màxima simplicitat, operativitat, coherència i claredat del pla d'igualtat? Es prioritzen els següents criteris:

- **El mandat normatiu.** Com s'ha esmentat, el present pla d'igualtat té com a prioritat donar resposta als criteris normatius europeus, estatals i autonòmics. L'estructura i continguts del present pla s'han plantejat de manera que integrin tots aquests mandats assegurant així el compliment del marc normatiu general, que és alhora divers i d'encaix complex.
- **La realitat de la UOC.** Les desigualtats i discriminacions són àmplies i és necessari establir un marc que delimiti els col·lectius sobre els quals es generen mesures, amb la consciència que hi haurà situacions que no es cobriran en la seva totalitat. Per definir aquesta delimitació s'ha pres en consideració la composició i paradigma específic de la comunitat UOC.
- **Les possibilitats actuals.** Pel fet que la integració de la perspectiva de diversitats i inclusió a la planificació estratègica és un mandat d'aplicació recent a les universitats és habitual trobar topalls o dificultats per a la recollida de dades, per a l'elaboració d'indicadors o, fins i tot, per l'estructuració del pla i dels seus continguts. Es prenen decisions metodològiques tenint en compte aquests topalls i es plantegen accions que afavoreixin la seva resolució de cara al futur i en base als aprenentatges obtinguts.

Així, tant la radiografia de la Universitat com l'elaboració de les accions del nou Pla d'Igualtat parteixen de les desigualtats per raó de gènere però amplien, alhora, el seu diàmetre d'actuació per abastar la realitat del col·lectiu LGBTQ+, de les persones de cultures diverses i, finalment, de

les persones amb discapacitat. En tot moment, però, cal recordar que aquest és un primer pas per l'aplicació de la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió a la planificació estratègica de la UOC, i que, de segur, en sorgiran molts aprenentatges i elements de millora els quals s'aniran aplicant en les següents generacions de plans d'igualtat.

1.4.2 Fase I. Avaluació del Pla anterior (2023-2025)

El primer producte generat per orientar l'elaboració del nou pla de manera objectiva ha estat l'avaluació final del Pla d'Igualtat anterior (2023-2025), la qual analitza en profunditat un total de sis criteris¹ relacionats tant amb el format/disseny del Pla com amb l'aplicabilitat i el procés d'implementació d'aquest. Gràcies als resultats obtinguts s'ha pogut ajustar la metodologia de disseny i, també, d'aplicació del nou Pla, i s'han creat nous mètodes organitzatius i de procés que donen resposta a les recomanacions identificades durant l'anàlisi.

Alguns exemples d'aquestes millores basades en l'avaluació són:

- La integració, dins l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC, d'un eix específic de coordinació amb accions pròpies orientades a garantir la comunicació i l'organització dels diferents grups operatius vinculats al Pla², així com la sistematització d'indicadors de seguiment
- L'enfortiment de l'articulació entre objectius i mesures en el disseny del pla d'acció, a partir de la qual s'assegura que les mesures no generen confusió en la seva implementació
- La consolidació d'una arquitectura i governança d'igualtat, diversitat i inclusió a la UOC

1.4.3 Fase II. Diagnosi

Si l'avaluació s'utilitza per identificar millores basades en els aprenentatges obtinguts de l'anterior Pla, la diagnosi (per la seva banda) es constitueix com a punt de partida per a identificar una radiografia actualitzada de l'estat de les desigualtats dins la institució. L'informe diagnòstic, complementat així pels resultats de l'avaluació, resulta fonamental per plantejar, dissenyar i delimitar els nous objectius i mesures en matèria d'igualtat per als següents anys.

Dit això, la diagnosi integra l'estudi, descripció i interpretació exhaustiva dels indicadors inclosos al Reial Decret 901/2020 i al Reial Decret 902/2020 per analitzar en profunditat l'estat de la qüestió entorn les desigualtats i bretxes per raó de gènere a la UOC. En paral·lel i sempre que ha estat possible per disposició de la informació, aquests mateixos indicadors s'han utilitzat per analitzar l'estat de les desigualtats al voltant del col·lectiu LGBTIQ+, de les persones amb discapacitat reconeguda i de persones nascudes fora d'Espanya en l'àmbit laboral de la UOC³.

Les fonts d'informació emprades per la diagnosi han estat les següents:

¹ Adequació a les necessitats/problemàtiques; Lògica i plausibilitat del disseny; Adequació al marc normatiu; Grau d'implementació de les accions; Elements que han facilitat i/o dificultat; Resultats i canvis assolits.

² L'eix de coordinació s'explica més detalladament a l'apartat 5.2.2 del present pla.

³ Tal com s'ha esmentat anteriorment, la UOC és conscient que incorporar a la diagnosi l'anàlisi d'altres variables per l'estudi de diversitats (per exemple, diversitat religiosa) donaria una resposta més àmplia a la gran varietat de col·lectius, identitats i situacions viscudes a la Comunitat Universitària. Tanmateix, com s'ha esmentat, ha calgut delimitar per evitar abastar massa elements i desdibuixar l'enfocament del pla.

Dades internes. Són dades quantitatives de registre, recopilades i facilitades per part de diferents departaments i àrees de la UOC. Aquestes dades fan referència a la composició laboral de l'organització, l'estructura docent i de recerca, la composició de l'alumnat, o l'oferta docent entre d'altres.

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

Entrevistes. S'han realitzat entrevistes semiestructurades a la Representació Legal de les persones Treballadores, el Consell d'Estudiants, el Delegat de la VRDA per a l'ensenyament i l'aprenentatge inclusiu, i la Directora de Relacions Laborals i Compensació.

Enquesta. Per tal d'obtenir informació respecte de les percepcions en matèria d'igualtat de gènere del personal laboral de la UOC i l'alumnat, el 28 de març es va llançar una enquesta amb itineraris diferenciats en funció del col·lectiu del qual es forma part.

Els resultats de la diagnosi s'integren al capítol 2 "Resum de la diagnosi d'igualtat a l'àmbit laboral de la UOC".

1.4.4 Fase III. Pla d'Acció

El pla d'acció és l'eina que recull i organitza el conjunt de mesures objectives creades a partir dels resultats de l'avaluació i la diagnosi. Tal com es veurà, el seu contingut basat en els requisits dels Reials Decrets 901/2020 i 902/2020, no només inclou la numeració de les diferents actuacions previstes durant tota la vigència del pla, sinó que en fa constar aspectes de planificació d'aquestes (temporalitat, responsabilitat, indicadors de seguiment i avaluació, entre altres).

Les mesures del pla d'acció inclouen com responsables diversos grups operatius dins l'equip propi. L'aplicació de les mesures d'igualtat a l'entorn laboral de la UOC presenta una responsabilitat compartida i transversal a tota la institució. Per aquest motiu, la metodologia d'elaboració del pla d'acció s'ha orientat a implicar un procés de treball participatiu entre - per una banda - els òrgans de governança, - per altra - la unitat d'igualtat, diversitat i inclusió i - finalment - els diversos grups operatius de la UOC. La reflexió i diàleg compartits s'han dut a terme a través de la celebració de taules de treball, de reunions síncrones i de sessions de treball operatiu asíncron sobre una matriu interna que integra tot el recull d'accions. La finalitat última, en tot moment, ha estat disposar d'un paquet de mesures que:

- s'aterressin a la realitat operativa de les diferents àrees de treball de la UOC
- es plantegessin de manera transparent i gaudissin d'una reflexió conjunta

- apoderessin i impliquessin a tots els actors, i no només a la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, en l'aplicació de la perspectiva transversal de gènere, diversitat i inclusió de la UOC.

Estructura del Pla d'Acció

Àmbit d'actuació. Constitueixen els grans àmbits que responen a la temàtica o la tipologia d'actuació que han de treballar les accions del Pla i estan alineades amb els criteris del Reial Decret 901/2020.

Per exemple: Àmbit de formació

★ **Objectiu estratègic.** Cada àmbit d'actuació disposa d'un o més objectius estratègics als quals s'ha de donar resposta a nivell institucional/global.

Per exemple: Objectiu estratègic 6: Seguir impulsant i dissenyant accions formatives que fomentin les competències en igualtat, diversitat i inclusió a l'equip propi

- **Objectiu operatiu.** Cada objectiu estratègic inclou objectius operatius associats, els quals s'encarreguen de concretar i aterrar a la operativa les línies estratègiques vinculades a aquell àmbit d'actuació.

Per exemple: Objectiu operatiu 6.1: Vetllar perquè, el sistema de formació contínua existent a la UOC, segueixi fomentant l'accessibilitat i la inclusió de totes les persones de la comunitat UOC

- **Accions.** Cada objectiu operatiu té el seu paquet d'accions, un mínim de tres, per donar-hi resposta. Alhora, cadascuna de les accions té associat un grup operatiu responsable, la planificació d'execució i els seus indicadors de seguiment i avaluació.

Per exemple: Sistematització dels indicadors de formació establerts al RD 901/2020 per detectar desigualtats de gènere en matèria de formació i integració d'indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural.

1.4.5 Fase IV. Sistema de seguiment i avaluació

Finalment, una vegada definit el pla d'acció corresponent es va elaborar el sistema de seguiment i d'avaluació, que planifica els mecanismes i engranatges necessaris per assegurar la correcta implementació del pla d'acció. La descripció metodològica d'aquest sistema està situada al capítol 5 del present document.

1.5 Mitjans i recursos humans i materials per a desplegar el Pla

Per al desplegament d'aquest pla és necessari gaudir de les instal·lacions, equips, mitjans i recursos necessaris per tal d'assolir els objectius proposats. A continuació, es descriuen.

1.5.1 Recursos humans

El Pla d'Igualtat involucra un gran nombre de persones de l'equip propi UOC, tant en el disseny com en la implementació i seguiment d'aquest. Es poden agrupar en cinc grans grups:

Direccions d'àrea i de grups operatius. Orienten el disseny del Pla aportant una perspectiva estratègica i de recursos associats a les accions plantejades.

Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. Per la seva part, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió s'encarrega de la coordinació entre tots els agents i, alhora, de vetllar per l'impuls i desplegament de totes les tasques i accions vinculades al Pla.

Comissió negociadora. L'equip humà responsable del disseny i aprovació del Pla.

Comissió de seguiment i avaluació del pla. Per una banda, els màxims responsables del correcte disseny i implementació del Pla d'Igualtat són els òrgans de governança. Es descriuran al proper apartat "Governança del Pla d'Igualtat".

Grups operatius responsables de l'execució de les accions: Com es veurà, cadascuna de les accions del pla estan associades a un grup operatiu responsable. Gaudint sempre de l'acompanyament continu de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, aquests grups es faran càrrec de la implementació de les accions assignades.

1.5.2 Recursos materials

Instal·lacions i equips. Tot i ser una Universitat en línia, la UOC posa a disposició els materials per al treball físic i virtual necessaris per al correcte desplegament i coordinació del Pla.

Tant a través de dispositius tecnològics per al treball virtual, com a través dels mitjans presents a la seu física, es disposa de béns materials i espais físics de treball suficients per a poder desplegar totes les accions.

Finançament. La UOC dota a la Unitat d'Igualtat de finançament anual estructural per al desplegament de les diferents accions, el qual es complementa amb l'accés a finançaments públics autonòmics, estatals i europeus d'execució de projectes amb perspectiva d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

2. Resum de la diagnosi d'igualtat a l'àmbit laboral de la UOC

2.1 Introducció a la diagnosi

El present capítol inclou el resum del diagnòstic d'igualtat i de les seves principals conclusions i propostes, les quals, com s'ha descrit durant l'apartat metodològic, han servit per orientar la posterior elaboració del Pla d'acció. El capítol s'estructura seguint els criteris d'anàlisi inclosos a l'Annex "Disposicions aplicables per a l'elaboració del diagnòstic" del Reial Decret 901/2020.

2.1.1 Sector d'activitat

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

La UOC ofereix programes oficials de grau, màster i doctorat, així com formació continuada i altres programes propis, tot promovent l'aprenentatge al llarg de la vida i l'accessibilitat a l'educació superior.

2.1.2 Història de la institució

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

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

2.1.3 Estructura organitzativa

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

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

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

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

2.1.4 Dimensió de l'organització

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

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

2.1.5 Àmbit territorial

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

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

2.2 Resultats de la diagnosi

2.2.1 Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries

Resultats principals

Conclusió		Justificació
1	La UOC té consolidada l'elaboració i implementació de polítiques transversals de gènere i així ho reflecteix la seva imatge institucional, reglaments interns i planificació estratègica. Alhora, manifesta el compromís de seguir	En els seus documents institucionals, la UOC expressa un compromís ferm envers la igualtat de gènere, la diversitat LGBTIQ+ i la plena inclusió de les persones amb discapacitat. Pel que fa a la diversitat cultural —entesa com el respecte a la pluralitat de manifestacions culturals— aquest posicionament queda formalitzat en el codi ètic intern de la institució, i actualment es troba en procés de desplegament institucional.

	treballant les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió per garantir la plena inclusió de tota la comunitat. La UOC compta amb una trajectòria consolidada en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat des de l'any 2008. Des de llavors, s'han desplegat quatre Plans d'Igualtat (el quart inclou la diversitat LGBTIQ+). Pel que fa a les polítiques relatives a la discapacitat i a la diversitat cultural, el seu desenvolupament institucional es va iniciar l'any 2024, d'acord amb la normativa autonòmica i estatal vigent. La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (UIDI) disposa d'una trajectòria consolidada en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat LGBTIQ+. L'any 2025 es va ampliar el seu àmbit d'actuació per incorporar la discapacitat i la diversitat cultural, en plena consonància amb la normativa autonòmica i estatal vigent, i es van incorporar nous perfils tècnics dedicats al disseny i implementació de polítiques en aquesta matèria. El pressupost atorgat a la UIDI ha experimentat un increment sostingut des de la seva creació, fet que evidencia el compromís institucional amb les polítiques d'igualtat. En l'exercici 2024, a conseqüència de l'expansió de l'àmbit d'actuació de la Unitat a les polítiques de diversitat i inclusió, el seu pressupost ha registrat un augment del 135 % respecte de l'any precedent.
2 En termes generals la comunitat UOC percep confiança en la implementació i l'eficàcia de les mesures d'igualtat, diversitat i inclusió. Tanmateix, en alguns casos existeixen encara discrepàncies o marges de millora en relació amb les polítiques IDI impulsades per la institució.	Els resultats de l'enquesta situen en una mitjana aproximada de 3 sobre 4 la percepció de confiança en la implementació i l'eficàcia de les mesures d'igualtat, diversitat. En termes generals, les persones enquestades puntuen positivament la UOC en termes de cultura igualitària, diversa i inclusiva. Se senten àmpliament identificades (puntuació mitjana de 3,5 sobre 4) amb afirmacions que expressen valors d'igualtat per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural. Per exemple, l'afirmació "Si vull, puc parlar obertament dels meus projectes vitals", té una puntuació mitjana de 3,42 sobre 4. L'afirmació "Les meves opinions són escoltades i respectades", té una puntuació mitjana de 3,38 sobre 4. En qualsevol cas, tot i les valoracions globalment positives és important mencionar que existeixen lleugeres diferències en les percepcions segons el col·lectiu que respon a les preguntes; les dones, les persones del col·lectiu LGBTIQ+ i

		les persones nascudes fora d'Espanya perceben més grau de desigualtat quan puntuen aquestes expressions. Per exemple, puntuen per sota la mitjana afirmacions com "Parlo lliurement de la meva vida personal i familiar". Paral·lelament, les persones enquestades perceben com molt baixes les experiències personals discriminatòries a la UOC. Tanmateix destaca, novament, la percepció generalment més elevada d'aquestes situacions per part de les dones, les persones LGBTQ+ i les persones nascudes fora d'Espanya, així com de les persones amb discapacitat, en alguns casos. Finalment, la percepció de les persones que van respondre l'enquesta és que la UOC disposa d'un marc d'igualtat, diversitat i inclusió sòlid, però que cal aprofundir en mesures específiques per prevenir formes més subtils d'exclusió i per consolidar l'impacte de les seves polítiques institucionals d'igualtat, diversitat i inclusió. També existeixen discrepàncies o crítiques a les polítiques d'aquesta tipologia.
3	La distribució global de l'equip propi està lleugerament feminitzada; fenomen que es pronuncia de manera més clara dins el col·lectiu de gestió. Tanmateix, els homes gaudeixen de més presència en els col·lectius vinculats a la presa de decisions.	L'anàlisi de la composició de l'equip propi de la UOC el 2024 posa de manifest una lleugera feminització (61,5 % de dones), amb una distribució que no presenta diferències respecte a les dues diagnosi anteriors: relativament paritària en el personal docent investigador (52,4 % dones) i investigador (51,1% dones), i una feminització més acusada en el personal de gestió (68,2 % dones). Les dades justificatives sobre infrarrepresentació femenina als càrrecs de lideratge s'expressen més endavant. A la UOC, la representació legal dels treballadors i treballadores està constituïda per 23 persones, 12 dones i 11 homes, essent les dones el 52,1%. Respecte a la diagnosi del 2021 el percentatge de dones de la representació legal de les persones treballadores ha augmentat 13 punts.
4	Les dades posen de manifest una infrarrepresentació pronunciada de persones amb discapacitat reconeguda dins l'equip propi.	La representació de persones amb discapacitat reconeguda és de 1,24%, concentrant-se majoritàriament en el personal de gestió. La diagnosi evidencia una infrarrepresentació d'aquestes persones pronunciada en els àmbits de docència i investigació. Tanmateix, en aquest cas és important destacar que, la diagnosi, només ha contemplat dades de discapacitat reconeguda, fet que pot esbiaixar la realitat (a la UOC poden existir persones amb discapacitats no reconegudes formalment). També cal tenir en compte que, la poca representativitat d'aquestes persones a la universitat,

		impossibilita en molts casos la diagnosi de la seva situació.
5	Durant els darrers anys, la presència de persones nascudes fora d'Espanya a l'equip propi ha anat augmentant, intensificant la seva presència sobretot en l'àmbit de la recerca.	El 8,5 % de l'equip propi procedeix de fora d'Espanya i més de la meitat d'aquestes persones (67,5%) formen part del col·lectiu de "personal investigador". La seva representació és molt més baixa en els altres col·lectius laborals.
6	Les franges d'antiguitat dins l'equip propi són heterogènies segons el col·lectiu laboral estudiat però, en termes generals, no s'evidencien asimetries destacables per raó de gènere, o diversitat cultural. La manca de representació de persones amb discapacitat impedeix inferir tendències.	El 38,5% del personal docent investigador de la UOC té una antiguitat de més de 15 anys, fet que és lleugerament més pronunciat pels homes. En tot cas, dins aquest col·lectiu l'antiguitat per franges d'edat és bastant paritària en termes de gènere. Cal mencionar, però, que les persones nascudes fora d'Espanya tenen taxes més baixes d'antiguitat a la franja de més de 15 anys. Dins el col·lectiu de personal investigador existeix una clara tendència a la rotació, ja que l'antiguitat és molt més curta. La majoria de persones d'aquest col·lectiu laboral tenen una antiguitat menor de 2 anys a la UOC. Finalment, pel què fa al personal de gestió, tot i que es manifesta una disminució de l'antiguitat de 2 a 5 anys, les franges a partir de 5 anys augmenten, fet que permet concloure un nivell pronunciat d'antiguitat en aquest col·lectiu. La distribució per raó de gènere és paritària, però lleugerament asimètrica per les persones nascudes fora d'Espanya.
7	Les franges d'edat dins l'equip propi també són heterogènies segons el col·lectiu laboral, fet que sembla poder explicar-se principalment per elements vinculats a la mateixa naturalesa d'aquests.	El 56,8% del personal docent investigador té entre 41 i 55 anys. No existeix personal docent investigador a la franja de <25 anys donada la naturalesa acadèmica del rol, que requereix tenir la tesi publicada i una sèrie d'assoliments acadèmics difícils d'aconseguir abans d'aquesta edat. Dit això, excepte a la franja de 31 a 35 anys, on la presència de dones arribava al 74,3%, i la de més de 65 anys, on la presència d'homes era del 62,5%, totes les altres franges presentaven una composició paritària en termes de gènere. Pel que fa a les persones amb discapacitat, pel fet d'haver-hi només una persona, no és possible inferir tendències. Finalment, destaca de les persones nascudes fora d'Espanya la seva falta de representació en persones de franges d'edat més avançades (>61 anys). El volum més elevat de personal investigador està comprès en les franges d'edat d'entre 26 i 50 anys de manera equilibrada en totes les franges. A nivell de gènere, si bé

		dones i homes mantenen una proporció paritària en totes les franges d'edat (entre el 40%-60%), la presència de dones descendeix més accentuadament a la franja de majors de 65 anys. Pel que fa a les persones amb discapacitat i nascudes fora d'Espanya, la situació és molt similar a la del cas del personal docent investigador. El volum més important de personal de gestió se situa en les franges de 31 a 55 anys. A nivell de gènere, les franges 31 a 55 són les més feminitzades; en canvi, les franges dels extrems (menors de 25 anys i majors de 56) presenten més equilibri per raó de gènere. Pel que fa al personal de gestió amb discapacitat reconeguda, manté una presència equilibrada en pràcticament totes les franges, destacant especialment en la franja de 46 a 50 anys. Respecte el país de naixement, si bé la presència de personal de gestió nascuda fora d'Espanya es manté homogènia en pràcticament totes les franges, en la franja de menors de 25 és molt reduïda. Tal com ja passava amb el Personal docent investigador, no trobem persones nascudes fora d'Espanya en les franges d'edat més altes (>55 anys), fet que podria ésser degut a la històrica manca d'internacionalització del sistema universitari i de recerca espanyol.
8	La contractació és majoritàriament indefinida en tots els col·lectius laborals, tot i que és més reduïda entre el personal investigador. Alhora, la diagnosi manifesta alguns elements de desigualtat en termes de gènere, discapacitat i lloc de naixement.	El 88% del personal docent investigador té un contracte indefinit, i un 9,5% té un contracte d'interinitat. En termes de gènere no s'observen diferències entre dones i homes en les dues tipologies de contracte majoritàries (indefinit i interinitat). Dit això, només hi ha una persona amb discapacitat reconeguda en el col·lectiu de personal docent i investigador i no es poden inferir tendències. Finalment, un 83% del personal docent investigador nascut fora d'Espanya té un contracte indefinit, i un 13% un contracte d'interinitat. Si es comparen aquestes dades amb la distribució per contractes del total del PDI, podem considerar que el col·lectiu de persones nascudes fora d'Espanya estan més representades en els contractes d'interinitat. En relació amb el personal investigador un 64,6% té contracte indefinit, i un 27,9% té contracte predoctoral. En termes de gènere no s'observen diferències entre dones i homes en les dues tipologies de contracte majoritàries. Dit això, només hi ha una persona del personal investigador amb discapacitat reconeguda i, per tant, no es poden inferir tendències. Finalment, entre el personal investigador nascut

fora d'Espanya, un 49,5% té un contracte indefinit i un 43,9% un contracte predoctoral, fet que evidencia que són més contractades en aquesta modalitat. Si ho comparem amb la distribució per contractes del total del personal investigador, podem considerar que el col·lectiu de persones nascudes fora d'Espanya estan més representades en els contractes postdoctorals. Aquesta dada és coherent amb la política d'atracció de talent internacional en l'àmbit del doctorat i postdoctorat que té la UOC.

Finalment, el 85,8% del **personal de gestió** de la UOC tenia contracte indefinit, un 5,27% un contracte eventual, un 0,09% un contracte d'obra i servei, un 3,82% d'interinitat i un 5% eren estudiants en pràctiques. Cada tipologia de contracte del personal de gestió de la UOC mostra una clara feminització d'aquest col·lectiu. Aquesta feminització s'accentua en el cas dels contractes d'interinitat (quasi un 80% de dones). Tot i que el contracte d'obra i servei només el té una persona, aquesta és una dona. Dit això, tant el personal de gestió amb discapacitat reconeguda com nascut fora d'Espanya tenen majoritàriament contracte indefinit i presenten unes tendències molt similars a la resta del col·lectiu de gestió en quant a distribució segons tipus de contracte.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- Desenvolupar una normativa interna que agrupi tots els compromisos de la Universitat en l'àmbit IDI en totes les dimensions de la universitat: docència, recerca i innovació, organització i comunicació.
- Establir ponts que permetin trencar amb estereotips i fomentar la implicació de tota la comunitat en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió.
- Es necessita incidir i comunicar l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC de manera clara i amb orientació pedagògica.
- Cal plantejar accions concretes per combatre la segregació vertical i horitzontal adaptades als diferents col·lectius i tenint en compte les diferents realitats identificades.

2.2.2 Procés de selecció i contractació

Resultats principals

Conclusió	Justificació
1 La UOC disposa d'un marc de selecció alineat amb la seva missió, visió i valors, que incorpora criteris d'equitat, objectivitat, transparència i meritocràcia.	La política de selecció, elaborada l'any 2020, s'aplica a tot l'equip propi i està dissenyada específicament per a complir amb els criteris de missió, visió i valors de la UOC, els quals s'alineen amb els principis d'igualtat, equitat i inclusió. A més, aquesta política està guardonada amb el segell d'excel·lència HRS4R en recursos humans, que indica que els processos de selecció segueixen els principis OTM-R (Open, Transparent and Merit Based - Recruitment).
2 L'anàlisi dels canals i mecanismes de descripció i comunicació de les ofertes de treball no mostra barreres d'accés evidents per raó de gènere, discapacitat o país de naixement. En termes generals, el personal propi els percep com inclusius i respectuosos. Tanmateix, s'identifiquen alguns elements per a poder seguir fomentant l'accés i crida al talent divers.	La UOC disposa d'un portal específic per a la gestió i presentació d'ofertes, que funciona en línia, i a través del qual les persones interessades poden accedir a totes les candidatures obertes, així com a la informació específica del seu procés de selecció en cas que s'hagin presentat a alguna oferta. Totes les ofertes recullen els requisits per accedir a la plaça de treball, les funcions del lloc, les condicions, la data límit d'enviament de les sol·licituds, la referència de l'oferta i la manera en què s'ha de presentar la candidatura. A més, incorporen un paràgraf específic que exposa la voluntat d'incorporar personal divers i d'adaptar el procés de selecció en cas de ser necessari. Respecte d'aquest paràgraf, només es recomana revisar la cita "a la UOC no som tots iguals" perquè pot generar confusió. L'equip propi puntua amb un 3 sobre 4 de mitjana els mecanismes d'accés a la institució i desenvolupament de la carrera professional. Tanmateix, les persones LGBTIQ+ i nascudes fora d'Espanya veuen marge de millora en alguns àmbits com els usos del llenguatge inclusiu.
3 Les noves contractacions mantenen una distribució de gènere, discapacitat i país de naixement molt semblant a la composició global de l'equip propi, i en termes generals les extincions de contracte no mostren	Les noves contractacions l'any 2024 van ser paritàries per raó de gènere (un 54% de noves incorporacions foren dones). Novament, l'àrea de gestió és on existeix un percentatge més elevat de noves incorporacions de dones (un 58% del total), però la distribució és paritària i, per tant,

patrons discriminadors, la qual cosa reflecteix una coherència entre els principis establerts i la pràctica institucional.	es valora positivament. El personal docent investigador presenta la taxa més baixa de noves incorporacions femenines (44,7% del total), però també segueix entrant dins l'àmbit de la paritat. Les dades segueixen mostrant el mateix patró assenyalat més amunt amb les persones nascudes fora d'Espanya i de persones amb discapacitat, fet que és un element a tractar. Dit això, les dades sobre els contractes extingits mostren una proporció d'aquests molt similar al de les noves contractacions, per la qual cosa no s'infereixen possibles discriminacions en aquest sentit.
---	---

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- Valorar quins altres mecanismes dins el procés de selecció i contractació poden seguir encoratjant l'accés equitatiu de totes les persones a la UOC, fent èmfasi sobre aquelles àrees on existeixen més infrarrepresentacions.
- Revisar els mecanismes de selecció i contractació per identificar millores en la comunicació inclusiva així com en els usos del llenguatge.
- Revisar els textos que encoratgen l'accés de perfils diversos per assegurar que no poden generar confusió.
- Fomentar la contractació de col·lectius tradicionalment poc representats a la institució

2.2.3 Formació

Resultats principals

Conclusió	Justificació
1 La UOC ofereix formació contínua variada en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió.	El Pla de Formació de la UOC ofereix un marc estructurat que articula formació estratègica, específica i individual al servei dels objectius institucionals i de fidelització del talent, integrant continguts sobre igualtat de gènere, llenguatge inclusiu, prevenció de l'assetjament sexual i LGTBIQfòbic, així com una sessió sobre discapacitat. S'identifica un buit en la cobertura de la diversitat cultural, la qual convindria incorporar per completar la perspectiva inclusiva. La majoria de les 96 sessions programades són asíncrones (72,9 %), fet que facilita la flexibilitat i la

		conciliació, mentre que només el 16,6 % són presencials i el 10,4 % s'imparteixen en format simultani.
2	L'equip puntua l'accés a la formació de manera positiva. Tanmateix, és necessari sistematitzar més dades sobre l'accés a tot el pla formatiu obert per tal d'identificar eventuais desigualtats en l'accés a aquest.	La puntuació de l'accés a la formació és d'una mitjana de 3,4 sobre 4, i tot i que hi ha algunes diferències de percepció segons el col·lectiu (per exemple, les persones LGBTIQ+ puntuen lleugerament per sota la mitjana), la valoració segueix sent globalment positiva. Tanmateix, s'identifica la necessitat de gaudir de més dades d'accés a la formació en termes quantitatius, per poder estudiar de manera més clara aquest àmbit.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- Ampliar el catàleg formatiu en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió com a eina transversal que acompanyi l'impuls de bones pràctiques a la institució
- Sistematitzar indicadors quantitatius de formació contínua, en línia amb l'establert al RD 901/2020, per tal de poder avaluar, de manera desagregada, l'accés a la formació per part de les persones treballadores.

2.2.4 Promoció professional

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La promoció a la UOC presenta diferències segons el col·lectiu social i professional, fet que cal treballar per afavorir la disminució de les segregacions verticals existents.	Les promocions presenten asimetries segons el col·lectiu estudiat. En termes de gènere, la promoció respon als criteris d'equitat i és coherent amb la proporció de dones de la UOC. Tanmateix, aquesta realitat no aplica a les persones nascudes fora d'Espanya, les quals veuen una taxa menor de promoció respecte de la seva representació a la Universitat. Les persones amb discapacitat, però, l'any 2024 van gaudir d'un lleuger increment promocional respecte de la seva taxa representativa. Respecte del col·lectiu professional, la majoria de promocions es duen a terme a l'àmbit de gestió, representat principalment per dones. Seguidament, l'àmbit de docència i investigació, on es presència una lleugera masculinització de les promocions. L'àmbit de la investigació no gaudeix, pràcticament, de promocions

		durant els terminis estudiats.
2	L'equip veu marge de millora al voltant de les possibilitats de promoció a la UOC.	La percepció sobre les possibilitats de promoció a la UOC és lleugerament més baixa en general però aprova (mitjana de 2,75 sobre 4). Les persones LGBTQ+ i les dones són les que tenen menor percepció de perspectives de progrés professional. Per altra banda, les dones, les persones nascudes fora d'Espanya i LGBTQ+ puntuen més baixa que la mitjana la claredat dels processos de promoció.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

→ Revisar els processos de promoció professional amb perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió)

2.2.5 Condicions de treball i salut laboral

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La jornada laboral presenta realitats diferenciades segons col·lectius laborals i socials, i en termes de gènere, diversitat cultural i discapacitat aporta valoracions positives però també alguns aspectes de millora.	El 83% del Personal Docent Investigador gaudeix de jornada completa de treball. El 16,7% té jornada parcial i només una persona té la jornada reduïda. Les dades mostren com la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt del personal docent investigador, i el mateix passa amb la proporció de dones i homes amb contractes de jornada parcial. Aquestes dades posen de manifest que no existeix una segregació de gènere en relació a la parcialitat, fet molt positiu, ja que al conjunt del mercat laboral català la parcialitat és una característica del treball de les dones generant una major precarietat per a elles, ja que les jornades parcials impliquen salaris baixos i prestacions socials que se'n deriven també més baixes. Per altra banda, entre PDI només hi ha una persona amb discapacitat reconeguda i per tant no es poden inferir

tendències.

Dit això, el 76% del PDI nascut fora d'Espanya té una relació contractual a jornada completa i que, per tant, és lleugerament inferior al volum total de jornada completa d'aquest col·lectiu professional. Per tant, les persones nascudes fora d'Espanya tenen taxes més pronunciades de parcialitat horària.

El 68% del **Personal Investigador** gaudeix de jornada completa de treball, mentre que el 32% té una jornada parcial.

Les dades mostren que el 47,9% de PI a jornada completa són dones. Si bé els percentatges de dones i homes a cada tipus de contracte es mantenen dins la paritat, es constata que la parcialitat afecta lleugerament més les dones en el col·lectiu PI.

Per altra banda, en aquest col·lectiu professional només hi ha dues persones amb discapacitat reconeguda i per tant no es poden inferir tendències.

Tenint en compte el país de naixement, el 76,8% del PI nascut fora d'Espanya té una relació contractual a jornada completa, lleugerament per sobre que el total del PI.

El 78,8% del **Personal de Gestió** gaudeix d'una jornada de treball completa, el 16,5% jornada parcial i el 4,7% té una jornada reduïda.

Les dades per raó de gènere mostren com la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt del personal de gestió, i el mateix passa amb la proporció de dones i homes amb contractes de jornada parcial. En canvi, les dones representen el 84,6% de persones que han gaudit de reduccions de jornada, percentatge superior a la proporció de dones del conjunt del personal de gestió, fet que mostra com la cura segueix recaient sobre les dones.

Per altra banda, el 76,2% de persones amb discapacitat tenen una relació contractual amb la UOC que implica jornada completa, percentatge molt similar al del conjunt

		del personal de gestió. Finalment, el 77% del personal de gestió nascut fora d'Espanya té una relació contractual de jornada completa, percentatge molt similar al del conjunt del col·lectiu de gestió.
2	En l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, l'ús del mètode ISTAS21 des del 2022 ha permès incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials i físics. També incorpora elements per facilitar la identificació de violència masclista i riscos ergonòmics específics. Tanmateix, manca incorporar la perspectiva de diversitats.	L'avaluació i prevenció de riscos psicosocials s'elabora segons el mètode ISTAS21, l'eina seleccionada pel Comitè de Seguretat i Salut de la UOC. Aquesta eina inclou la perspectiva de gènere, la qual s'incorpora de manera explícita i detallada a la institució des del 2022. El mètode ISTAS21, com la resta d'eines d'avaluació i prevenció actuals, no incorpora la diversitat LGBTIQ+, la discapacitat ni la diversitat cultural.
3	Les accions pedagògiques en matèria de salut laboral i prevenció de riscos incorporen correctament la perspectiva IDI.	Les formacions en matèria de prevenció de riscos impulsades per la UOC inclouen la perspectiva de gènere, diversitat i inclusió en la seva majoria. Tanmateix, les formacions crítiques de DEA i primers auxilis no inclouen la variable de discapacitat.
4	Tot i la reduïda incidència d'accidents laborals a la UOC, l'any 2024 la majoria van ser soferts per dones.	Els accidents de treball registrats l'any 2024 van ser majoritàriament patits per dones (85%). Tot i la baixa incidència d'accidents és necessari revisar els procediments i la idoneïtat dels protocols per garantir que no hi hagi una variable de gènere en els accidents professionals. Durant 2024 no hi va haver cap baixa per malaltia professional.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- Seguir fomentant l'equitat en la jornada i crear accions que fomentin i impulsin la coresponsabilitat, més enllà de la UOC.
- Revisar els documents i protocols de prevenció de riscos amb perspectiva IDI, així com les formacions, per seguir assegurant la plena seguretat i salut laboral de totes les persones
- Estudiar la tendència d'accidents laborals per detectar patrons de gènere i, si escau, proposar mesures específiques.

2.2.6 Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Resultats principals (Classificació Professional - Valoració de Llocs de Treball)

Conclusió	Justificació
1 En conjunt, la classificació professional de la UOC assegura criteris uniformes i equitatius, però requereix completar la perspectiva de la discapacitat i de la diversitat cultural per fer-la plenament inclusiva.	La UOC disposa de descripcions de lloc de treball homologades i redactades de manera objectiva i amb llenguatge igualitari en matèria de gènere i LGBTIQ+, conformes al Conveni Col·lectiu i als estàndards de qualitat en Recursos Humans. No obstant això, atesa l'absència de pautes normatives específiques, encara no s'han incorporat revisions des de la perspectiva de la discapacitat i la diversitat cultural. En el personal docent investigador, la "Política de professorat (PPA)" determina el desenvolupament de la carrera acadèmica d'acord amb la consecució de mèrits atorgats externa o internament per les agències competents, generant la classificació en els diferents grups professionals. A banda de la classificació que recull el conveni col·lectiu, s'ha establert una ordenació de llocs de treball fent la valoració global d'aquests atenent els principis d'adequació, totalitat i objectivitat d'acord amb el sistema de valoració del Ministeri. En el personal investigador, els grups professionals atenen a les titulacions i expertesa o coneixements equivalents, les acreditacions i les llicències de les persones treballadores. A banda de la classificació que recull el conveni col·lectiu, s'ha establert una ordenació de llocs de treball fent la valoració global d'aquests atenent els principis d'adequació, totalitat i objectivitat, d'acord amb el sistema de valoració del Ministeri. En el personal de gestió la classificació professional es recull al Conveni d'acord a grups professionals i l'ordenació dels llocs de treball es fa mitjançant el sistema de valoració HAY atenent els principis d'adequació, totalitat i objectivitat i es recull a l'inventari de mapa de llocs de treball. Quant a la distribució de gènere per categoria, el personal docent investigador i personal investigador mantenen una distribució globalment paritària, amb una major

		representació masculina en les direccions acadèmiques superiors, mentre que el personal de gestió mostra un cert grau de segregació vertical, amb homes més presents en les categories de rang més alt.
2	Si bé en línies generals les categories objectives de treball de l'equip propi presenten paritat, en algunes àrees s'observen segregacions verticals i horitzontals. Atesa l'existència d'un sistema de valoració de llocs de treball objectiva i igualitària cal revisar quins biaixos poden dur a terme a aquestes diferències.	El personal docent investigador de la UOC es classifica en 5 nivells de valoració: Direcció d'estudis/centre, Sotsdirecció d'estudis, Direcció de programa Professorat propi i Professorat expert. Tenint en compte el gènere, la proporció de dones i homes és paritària i molt propera al conjunt del col·lectiu personal docent investigador en els nivells de valoració de Direcció de programa, Sotsdirecció d'estudis i Professorat propi. En canvi, el n Direcció d'Estudis està lleugerament masculinitzada (els homes són el 66%) i la categoria Professorat expert està feminitzada (les dones són el 66%). En haver-hi només una persona amb discapacitat en el personal docent investigador no es poden inferir tendències. Tenint en compte el país de naixement, s'observa que el 72% del personal docent investigador nascut fora d'Espanya es troba en la categoria de Professorat propi, fet que ens pot indicar l'existència de dinàmiques que fan l'accés més difícil a les altres categories a les persones d'aquestes persones. El col·lectiu de personal investigador de la UOC es classifica en 4 categories: Investigador/a líder de grup, Personal d'investigació, Ajudant/a a la recerca i Investigador/a en formació. Tenint en compte el gènere s'observa que en les categories Personal d'investigació, Ajudant/a a la recerca i Investigador/a en formació la proporció de dones i homes és molt paritària. En canvi, la categoria d'Investigador/a líder de grup està lleugerament masculinitzada (els homes són un 62,9%), fet que indica una moderada segregació vertical en l'àmbit de la recerca. En haver-hi només dues persones amb discapacitat reconeguda en el personal investigador no es poden inferir

	tendències. Tenint en compte el país de naixement s'observa una presència similar de persones nascudes fora d'Espanya en les categories Personal d'investigació, Ajudant/a a la recerca i Investigador/a en formació. En canvi, a la categoria Investigador/a líder de grup la presència de persones nascudes fora d'Espanya és d'una persona. El personal de gestió es classifica en 14 categories, derivades del sistema de HAY de valoració de llocs de treball, que van de NH18 (la més alta) a NH1 (la més baixa, i que correspon als convenis de pràctiques). Atenent a la dimensió de gènere es constata que, malgrat es tracti d'un col·lectiu força feminitzat, entre el personal de gestió hi ha una tendència de segregació vertical, en la que les categories més altes estan lleugerament més ocupades per homes que per dones - amb l'excepció de les categories NH17 i NH14 que estan feminitzades, i la NH1 que està lleugerament masculinitzada. Atenent la discapacitat s'observa que les persones amb una discapacitat reconeguda no ocupen les tres categories més altes, i que es troben a partir de la categoria NH15. Tot i així s'observa una distribució bastant igualitària d'aquest perfil en la resta de categories, tenint menys presència en les categories més baixes. Aquest tipus de distribució ens mostra com a la UOC no es compleix la tendència que les persones amb discapacitat reconeguda ocupin els nivells més baixos.
--	---

2.2.6.1 Resultats de l'auditoria retributiva

Conclusió	Justificació
1 L'auditoria retributiva revela una bretxa salarial equiparada global de gènere del 12,9% i una bretxa efectiva de gènere del 12,5%.	Tenint en compte les retribucions totals anuals, les dades facilitades per la institució mostren que a la UOC hi ha una bretxa salarial equiparada de les retribucions mitjanes del 12,9%, la qual cosa indica que les retribucions equiparades mitjanes dels homes són un 12,9 % més elevades que les de les dones.

		Per altra banda, la bretxa salarial de la mediana de les retribucions equiparades és lleugerament més baixa, i se situa al 11,7 %. Aquesta xifra revela que les retribucions de les dones estan més concentrades, mentre que les dels homes estan més distribuïdes. Això significa que hi ha un petit grup d'homes que se situa al costat alt de les retribucions, la qual cosa representa en gran mesura l'existència de segregació vertical, com ja s'ha constatat al llarg de la diagnosi. Respecte el registre retributiu de l'any anterior (2023), la bretxa efectiva tant mitjana com mediana ha augmentat lleugerament (1,2 punts en la mitjana i 4 punts en la mediana) degut a l'increment de l'IPC, ja que aquest s'aplica sobre els imports dels grups professionals de conveni i hi ha més homes en els més alts.
2	Per al Personal Docent Investigador, la causa de la bretxa efectiva recau principalment en la temporalitat dels encàrrecs, la temporalitat dels contractes i la parcialitat de les jornades. En canvi, en la bretxa equiparada les retribucions històriques i les posicions/nivells són el que causa les diferències salarials.	Pel que fa al Personal Docent Investigador, la bretxa efectiva mitjana és del 9,07%, i la bretxa equiparada mitjana és del 8,45% (7 punts menys que l'any anterior, que era del 15,6%). Del total de cinc categories associades a aquest col·lectiu professional, s'observa que les que presenten unes bretxes més elevades són "Professorat Propi" (Bretxa efectiva del 6,90%) i "Professorat Expert" (bretxa efectiva del -40,60%). Pel que fa a la categoria professional "Direccions d'Estudis/Centre" pràcticament no existeix bretxa en termes equiparats (-0,90%), però aquesta és més present si es revisa la bretxa efectiva (2,30%). Aquesta diferència recau en la temporalitat dels encàrrecs en les direccions d'estudis. Pel que fa a la categoria professional "Sotsdireccions", la bretxa equiparada és més elevada que l'efectiva (5,1% i 3% respectivament), degut a percepcions històriques i acumulacions d'encàrrecs per al personal d'aquesta categoria. Pel que fa a la categoria professional "Direcció de programa", pràcticament no existeix bretxa ni efectiva ni equiparada (-0,4% i -0,8%, respectivament). Tanmateix, la fluctuació de les persones que ocupen aquest encàrrec

	entre el PDI fan variar la bretxa anualment. Pel que fa a la categoria professional "Professorat propi" s'identifica una bretxa efectiva del 6,90% i una bretxa equiparada del 8,80%, explicada pels complements històrics (complement de millora, complement de gestió i docent), que generen diferències a les retribucions mitjanes, essent més alta la dels homes. Tot i així, respecte el 2023, la bretxa es va reduir degut a l'increment de dones catedràtiques i agregades. Finalment, pel que fa a la categoria "Professorat expert" s'observa una bretxa efectiva de -40,60% i una bretxa equiparada d'un 2,60%. Aquesta bretxa pronunciada està motivada per la temporalitat (jornades parcials i contractacions temporals), fruit del major percentatge d'homes contractats en el 2024. Si s'equipara la bretxa, com s'observa, les dades s'equilibren.
3 Entre el personal investigador s'observen força diferències salarials en les retribucions percebudes fruit de la gran temporalitat i parcialitat, i també degut a que les retribucions estan assignades segons la dotació del projecte al que està adscrita la persona treballadora. En canvi, en el càlcul de la bretxa equiparada, les posicions/nivells ocupats i les retribucions històriques són factors a destacar.	Les dades salarials relatives al Personal Investigador mostren una bretxa efectiva mitjana és del 15,23%, i la bretxa equiparada mitjana és del 4,94% (5 punts més que l'any anterior, que era del -0,1%). Les diferències de bretxa en les categories professionals de personal investigador venen marcades principalment per les múltiples variacions que es produeixen per aquests motius: • Disponibilitat pressupostària destinada a cada projecte. • Atracció de talent i competitivitat externa. • Les beques amb salari assignat prèviament a les bases de la convocatòria (exemples: Marie Curie, Juan de la Cierva). • La contractació de determinats perfils investigadors amb reconeguda experiència tant nacional com internacional en l'àmbit de la recerca. • Contractacions temporals i jornades parcials. En comparar les bretxes efectives i equiparades les diferències es redueixen en tots els llocs de treball degut a que s'elimina l'impacte de les contractacions temporals i jornades parcials. Malgrat la reducció destaca la bretxa superior al 5% en la

		categoria professional de "Líders de grup", en la que la retribució base és superior pels homes donat que hi ha major percentatge d'homes que ocupen posicions/nivells superiors. I també degut a l'assignació de complements de responsabilitat i variables fruit de la disponibilitat del pressupost aportat pels diferents grups de recerca i l'històric de retribucions.
4	En el col·lectiu de gestió trobem diferències retributives en les retribucions percebudes en favor de les dones i els homes per als diferents nivells, principalment causats pel còmput d'hores anuals (segons temporalitats de contractació i jornades) que condicionen la proporcionalitat de la retribució percebuda. Però en analitzar la bretxa equiparada destaquen altres factors, ja que els col·lectius amb més competitivitat externa (tecnològics i comercials) són altament masculinitzats.	En el col·lectiu de gestió la bretxa efectiva mitjana és del 12,05%, i la bretxa equiparada mitjana és del 13,78% (0,68 punts més que l'any anterior, que era del 13,1%). Aquest col·lectiu professional gaudeix de diferents categories i cadascuna té una realitat diferent. En primer lloc, els nivells NH5, NH7 i NH18 no tenen bretxa de gènere perquè totes les persones que ocupen les categories són del mateix gènere. Els nivells en els que s'observa una bretxa mitjana percebuda superior al 5% són: • NH17 amb un 8,25%: deguda a la presència d'un home amb retribució històrica més elevada que incrementa la mitjana fruit d'un canvi d'encàrrec. • NH16 amb un -5,2%: un home que arriba a l'abril fa baixar la mitjana de la retribució dels homes per no percebre el total del salari anual. • NH13 amb un 10,3%: la bretxa sorgeix principalment dels perfils tecnològics sector masculinitzat, que tenen una retribució lleugerament superior. • NH9 amb un -13,3%: hi ha major % d'homes amb contractació temporal i jornada parcial. • NH8 amb un -18,8%: hi ha major % d'homes amb contractació temporal i jornada parcial. Els nivells en els que s'observa una bretxa mitjana equiparada superior al 5% són: • NH17, amb un 8,09%, deguda a la presència d'un home amb retribució històrica més elevada que incrementa la mitjana fruit d'un canvi d'encàrrec. • NH15, amb un 11%, deguda a un col·lectiu tecnològic masculinitzat i un home amb una retribució històrica molt elevada per canvi

		d'encàrrec. - NH14, amb un 8,29%, deguda a que algunes de les recents incorporacions als col·lectius comercial (COM) i de competitivitat externa (CEX) tenen retribucions pactades més altes per perfils amb "hot skills". - NH13, amb un 12,60%, la bretxa sorgeix principalment dels perfils tecnològics que tenen una remuneració pactada més alta (sector masculinitzat). Si els aïllem baixa per sota 5%. - NH12, amb un 5,30%, deguda a la presència de dos homes amb retribucions molt elevades respecte a la mitjana de retribucions, un d'ells un cas històric amb canvi d'encàrrec i un perfil CEX tecnològic. - NH11, amb un 5,50%, deguda a perfils comercials ocupats per homes amb retribucions per sobre de la mitjana. - NH8, amb un -7,40% degut a que les dones tenen una retribució lleugerament superior a la mitjana. - NH1, amb un 29,30%, degut a les diferències en els convenis de pràctiques (que defineix la universitat d'origen) i la seva temporalitat.
5	Respecte de l'any anterior, la bretxa salarial dins els vicerectorats i les vicegerències s'ha equilibrat i, actualment, és bastant reduïda.	En el col·lectiu de vicerectorat i vicegerència la bretxa efectiva mitjana és del -2,04%, i la bretxa equiparada mitjana és del 0,25% (l'any anterior era del -16,7%). En ambdós càlculs la bretxa és inferior al 5%, degut als ajustos i consolidacions dels encàrrecs fet en motiu de l'aniversari dels nomenaments, ajustant les diferències pendents de revisió segons el pla d'incrementos.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- En conjunt, la política retributiva és accessible, però els resultats assenyalen la necessitat de continuar aplicant mesures correctores per disminuir de manera sostinguda les bretxes estructurals de gènere.
- És necessari generar mesures específiques i adaptades que redueixin la bretxa i fomentin la igualtat retributiva, aquestes mesures poden ser transversals, abraçant àmbits com la formació, la selecció i contractació, la promoció i la retenció de talent, entre altres.

Les mesures específiques i la seva planificació, responsabilitats i calendarització s'inclouen al capítol "Pla d'Acció".

2.2.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La UOC disposa d'un ampli ventall de permisos de conciliació que superen els mínims legals i inclouen polítiques de desconexió digital i regulació del teletreball.	Les mesures existents de conciliació amb la vida personal i familiar de la UOC es recullen al Conveni Col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012). Les mesures previstes al conveni milloren les de l'Estatut dels Treballadors/es, i tenen en compte la diversitat familiar, la discapacitat reconeguda i el fet que el personal propi pugui tenir familiars en altres països, responent a les possibles necessitats de les persones nascudes fora d'Espanya que treballen a la UOC. Tanmateix, l'ús efectiu d'aquests permisos el 2024 revela una major càrrega de cura sobre les dones, que representen el 77,6 % de les sol·licituds de conciliació i el 84,2 % de les reduccions de jornada per cura de menors. Les excedències també afecten predominantment les dones (68 %), especialment les relatives a cura de família, mentre que la distribució per país de naixement i discapacitat no permet inferir tendències destacables.
2	El teletreball, institucionalitzat de manera generalitzada des del 2020, és àmpliament utilitzat per tot l'equip propi i no presenta diferències de gènere, però s'identifiquen usos més reduïts d'aquesta modalitat laboral entre les persones amb discapacitat i nascudes fora d'Espanya. L'equip propi valora molt positivament la possibilitat de teletreballar en línies generals.	Tot que i la situació ha anat canviant amb un increment progressiu de la presencialitat adaptada a una nova realitat després de la pandèmia el teletreball és ja part de la cultura organitzativa de la UOC. Per aquest motiu, des del 2024 el teletreball es regula en el document "Guia dels criteris del treball obert 2024", que marca els criteris de presencialitat, de teletreball, de reunions així com d'horaris i jornada. Pel que fa al gènere, no observen diferències significatives dins de cada col·lectiu: la proporció de dones i homes que van fer teletreball correspon a la composició de gènere de

	cada grup. Per exemple, el 64,1% de les persones que teletreballen són dones, un percentatge que coincideix exactament amb la proporció de dones a la UOC. Aquest patró contrasta amb les dades de la diagnosi del 2021, en què les dones tenien una presència proporcionalment més elevada, especialment entre el personal de gestió. En relació amb les persones amb discapacitat reconeguda, en conjunt, el 48,3% d'aquest col·lectiu va fer teletreball durant el 2024, un percentatge inferior al del conjunt de la UOC. Si es compara el personal de gestió amb discapacitat, un 50% teletreball, 30 punts per sota de la mitjana de personal de gestió de la institució. La mateixa tendència, encara que menys acusada, s'infereix de l'estudi de l'ús del teletreball entre les persones nascudes fora d'Espanya que treballen a la UOC, que són 160. En termes globals, un 65,6% de les persones d'aquest col·lectiu van fer teletreball, un percentatge inferior al global de la UOC.
3 En conjunt, la plantilla valora positivament les mesures de conciliació existents. Les dades indiquen un marc de conciliació que funciona de manera satisfactòria.	“La possibilitat de teletreballar em facilita la conciliació amb la vida personal i familiar” Va ser l'afirmació amb la qual es va manifestar més acord, amb una puntuació mitjana de 3,81. El col·lectiu que va puntuar més alt aquesta afirmació van ser els homes (3,82) seguit de les dones (3,81) i el col·lectiu LGBTIQ+ (3,79). En canvi, el personal que més baix va puntuar va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (3,00), que és una nota notablement més baixa i que cal estudiar. “Puc compensar de manera satisfactòria les situacions puntuals d'horaris irregulars”. Amb una puntuació mitjana de 3,42, va ser la segona en posició amb la qual l'equip propi hi estava més d'acord. El col·lectiu que va puntuar més alt van ser els homes (3,48) seguit de les dones (3,42). En canvi, novament, el personal que més baix va puntuar va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (2,50). “Almenys un cop al mes he de treballar el cap de setmana”. Tot i que les persones ho van puntuar més baix, afirmant així que en línies generals no havien de treballar el cap de setmana, aquesta afirmació va rebre una

puntuació de 2,39 sobre 4 de mitjana, que és prou elevada. El col·lectiu que va puntuar més alt van ser les persones nascudes fora d'Espanya (2,90), i el personal que més baix va puntuar va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (2,00). És important indagar més en aquesta línia.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- Seguir impulsant mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat, partint d'un estudi diferenciat per col·lectius socials que identifiqui causes específiques en les diferències de conciliació que mostra la diagnosi (per exemple, en els usos del teletreball).

2.2.8 Infrarrepresentació femenina

Resultats principals

Conclusió	Justificació
1 En conjunt, la UOC avança cap a una organització més igualitària, amb reptes pendents al voltant dels òrgans de govern superiors i de les direccions acadèmiques, així com respecte de la feminització dels càrrecs de gestió.	Els òrgans de govern unipersonals de la UOC, segons les Normes d'organització i funcionament de la UOC (NOF), són: rector/a, vicerectors/es, secretari/a general, gerent/a i vicegerent/a. El 2024 els càrrecs de govern unipersonal de la Universitat estaven ocupats per 11 persones, 4 dones i 7 homes. Els òrgans de govern col·legiats de la UOC, segons les Normes d'organització i funcionament de la UOC (NOF), són el Consell de Govern i el Consell de Direcció. La composició del Consell de Govern, tradicionalment format pel rector o rectora, els vicerectors o vicerectores, el/la gerent i el secretari o secretària general, s'amplia l'any 2011 amb un representant del personal docent investigador, un representant de l'estudiantat i un representant del personal de gestió, d'acord amb les "Normes d'organització i funcionament de la UOC" adaptades a la legislació vigent. L'any 2024 estava format per 10 persones, 7 homes i 3 dones. Les dones eren un 30% del Consell de Govern, un percentatge que ha disminuït respecte a la diagnosi del 2018, on les dones eren un 44% del mateix.

En l'àmbit de les seves competències, el Consell de Govern constitueix el Consell de Direcció, òrgan permanent d'administració i gestió format per la rectora, els vicerectors i vicerectores i el gerent, i que el 2024 comptava - a més - amb 5 convidats i convidades permanents. El Consell de Direcció estava format per 12 persones, 4 dones i 8 homes. Les dones eren un 36% del Consell de Direcció, percentatge que ha augmentat considerablement respecte a la diagnosi del 2018, on eren un 22%.

Els càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis són les Direccions d'Estudi, les Sotsdireccions d'Estudi (Docència, Recerca i Aliances, comunitat i cultura) i les Direccions de Programa.

El 2024 aquests càrrecs estaven ocupats per 147 persones, de les quals el 46,9% eren dones i, per tant, mantenien una composició paritària. En l'anàlisi per tipus de càrrec es posa de manifest que si bé les Sotsdireccions i les Direccions de Programa eren paritàries, la Direcció d'estudis presentava una composició altament masculinitzada (72,7%).

Els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió són les Direccions d'Àrea, Direccions executives, Direccions de grup operatiu i assimilats.

L'any 2024 aquests càrrecs estaven ocupats per 140 persones, de les quals el 67,9% eren dones. Els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió presentaven feminització, en correspondència amb la composició de gènere del personal de gestió (67,9% de dones).

En l'anàlisi per tipus de càrrec es posa de manifest que si bé les Direccions d'Àrea són paritàries, les Direccions Executives i de Grup Operatiu presenten una feminització superior a la del personal de gestió (66,6% i 71,8% de dones respectivament).

Respecte a la diagnosi del 2021:

- A les Direccions d'Àrea el percentatge de dones ha augmentat de 45,5% a 50%
- A les Direccions de Grup Operatiu el percentatge de dones ha augmentat del 69,6% al 71,8%

	• Les Direccions executives no existien com a tal. D'entre els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió hi havia 5 persones amb una discapacitat reconeguda (3,5% del total de càrrecs de responsabilitat en l'àmbit de la gestió), i no hi havia cap persona nascuda fora d'Espanya.
--	---

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- L'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat mostra avenços però també nous reptes pel que fa a la representació de les dones en els càrrecs de lideratge. Cal seguir treballant en aquesta línia. Cal seguir incidint sobre la segregació vertical i horitzontal.
- Cal seguir fomentant la diversitat en els càrrecs de responsabilitat.

2.2.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Resultats principals

Conclusió		Justificació
1	Les dades del protocol demostren que el marc operatiu per a la prevenció i abordatge de les violències sexuals i la discriminació per raó de sexe i orientació sexual són efectives i útils. En paral·lel, el mateix protocol gaudeix de revisions periòdiques que en milloren el funcionament i l'efectivitat.	El 2024, la UOC va tramitar un total de 17 sol·licituds d'intervenció i va obrir un expedient disciplinari amb mesura correctora. Les consultes van abordar qüestions com l'accés a ajuts, adaptacions docents, aplicació de protocols de violència o discriminació i canvi de nom per identitat de gènere. Les queixes, de les quals 4 van ser presentades per personal propi, van incloure assetjament laboral per raó de sexe, assetjament sexual i no sexual, discriminació per identitat sexual i conflictes en polítiques de conciliació. Aquest conjunt de dades mostra un ús moderat però efectiu dels canals de denúncia i posa de manifest la capacitat de resposta i l'aplicació operativa dels protocols de prevenció i gestió de violències i discriminacions. El 2024, la UOC ha introduït diverses millores al seu protocol d'atenció i actuació davant situacions de violència, discriminació o assetjament per garantir una resposta més àgil, inclusiva i eficaç. S'ha ampliat l'accés a l'eina

		CO-RESOL a tota la comunitat i xarxa universitària, i s'ha reforçat l'acompanyament als casos que involucren personal propi mitjançant la incorporació de la figura de la <i>Business Partner</i> (HRBP). També s'ha regulat la participació de persones del Comitè de Compliment en investigacions amb dimensió penal i de l'àrea de tecnologia quan cal peritatge tècnic. Es garanteix la comunicació de les mesures cautelars a les parts implicades i als seus responsables directes, així com l'inici de la investigació i la constitució de la comissió corresponent. A més, s'estableix que els terminis del protocol es comptaran en dies hàbils, i es reforça la transparència i el seguiment mitjançant notificacions per correu electrònic. Finalment, es garanteix l'atenció especialitzada per part de la Unitat d'Igualtat, promovent la continuïtat de la professional referent, i es reconeix el dret a suport psicològic i a altres mesures d'acompanyament sense necessitat de denuncia formal ni identificació de la persona agressora.
2	Tot i les millores i l'eficiència en la gestió de l'eina, la percepció de la comunitat UOC vers la prevenció i actuació de les violències a la UOC no es percep de manera positiva. Alhora, tot i que la comunitat coneix el Protocol, encara hi ha feina a fer en la seva difusió.	Les persones suspenen amb un 1,5 sobre 4 la UOC com a òrgan que vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds masclistes, LGBTIQ+fòbics, discriminatoris per raó de discapacitat i discriminatoris per raó d'origen, raça o ètnia. <i>“Conec el protocol de prevenció i abordatge de les situacions discriminatòries per raó de sexe, gènere i orientació sexual de la UOC”.</i> La resposta mitjana de la comunitat UOC sobre el coneixement del protocol va ser de 2,91, propera a “Bastant”. Les puntuacions més altes van ser del personal amb discapacitat reconeguda, amb un 3,5 i dels homes, amb un 3,10. Les dones i el col·lectiu LGBTIQ+ van puntuar més baix, un 2,81 i un 2,67 respectivament. A les preguntes “Saps què has de fer o a qui has de recórrer a la UOC en cas de patir una situació d'assetjament o discriminació com les següents?”, s'evidencia que en casos d'assetjament sexual, per raó de

sexe, orientació sexual o identitat de gènere el coneixement és més elevat (entre el 75% i 77% de les respostes són afirmatives) que sobre què fer o a qui recórrer en cas de situació discriminatòria per raó de discapacitat (65,6% de respostes afirmatives) o per raó de diversitat cultural (63,9% de respostes afirmatives).

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

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- Millorar la difusió i comunicació del Protocol, així com el seu funcionament
- Definir mesures específiques que millorin la confiança comunitària amb la UOC com a agent de prevenció, actuació i resolució de les violències

3. Objectius del Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC

Els objectius del Pla d'Igualtat s'han elaborat a través dels resultats de l'avaluació i la diagnosi i s'alineen amb els apartats vinculats al Reial Decret 901/2020. Conformen un total de 9 objectius estratègics, els quals aporten una perspectiva enfocada sobre el full de ruta institucional, i un total de 22 objectius operatius que, com el seu nom indica, concreten i aterren a l'operativa del Pla d'Acció els diferents objectius estratègics. Com es veurà al capítol "Pla d'Acció", cada mesura està associada a un objectiu operatiu i estratègic.

Són els següents:

Objectiu Estratègic 1. Consolidar una cultura organitzativa UOC igualitària, diversa i inclusiva

- OO 1.1 Consolidar el marc normatiu, governança i òrgans que permetin transversalitzar la perspectiva de la igualtat, la diversitat i la inclusió a tota la institució.

- OO 1.2. Difondre i comunicar a tota la comunitat UOC els compromisos institucionals amb la igualtat, la diversitat i la inclusió.

Objectiu estratègic 2. Posicionar a la UOC com una universitat que coneix i lidera una educació online lliure de discriminacions, a través de la seva incidència política i de la seva comunicació, a escala catalana, estatal i Europea

- OO 2.1 Promoure accions de sensibilització i canals de comunicació que afavoreixin valors d'igualtat, la diversitat i la inclusió en tots els àmbits de la institució.
- OO 2.2 Fomentar una imatge comunicativa UOC amb perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió), assegurant que tots els canals i materials de comunicació de la institució apliquen aquesta perspectiva.
- OO 2.3 Participar a xarxes interuniversitàries d'àmbit autonòmic, nacional i internacional en l'àmbit de la Igualtat, Diversitat i Inclusió.
- OO 2.4 Organitzar esdeveniments amb perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió), garantint l'accessibilitat i participació de tota la comunitat universitària .

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

- OO 3.1 Assegurar que els diferents sistemes de valoració de llocs de treball incorporen la perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió).
- OO 3.2 Corregir les bretxes salarials derivades de desigualtats per raó de gènere, discapacitat i diversitat cultural.

Objectiu Estratègic 4. Garantir processos de captació, selecció i contractació lliures de biaixos per raó de gènere, identitat i/o expressió de gènere, discapacitat, orientació sexual i/o diversitat cultural.

- OO 4.1 Reforçar l'alineació entre el Pla d'Igualtat Diversitat i Inclusió i el segell HRS4R emmarcat en els principis OTM-R.
- OO 4.2 Incloure la perspectiva IDI a les estratègies de captació (oferta i sol·licitud) de persones, posant en valor el "Model UOC" de conciliació i retenció del talent.
- OO 4.3 Promoure pràctiques IDI de selecció i contractació que afavoreixin una representació equilibrada de tots els col·lectius a les àrees de treball de la UOC.

Objectiu Estratègic 5. Garantir processos de promoció i retenció lliures de biaixos així com la representació equilibrada de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses en els òrgans de presa de decisions i de lideratge.

- OO 5.1 Incorporar la perspectiva IDI als processos de promoció de la UOC.
- OO 5.2 Fomentar la presència dels col·lectius infrarrepresentats en càrrecs de lideratge i llocs de responsabilitat de la institució.
- OO 5.3 Impulsar mesures de retenció de talent que integrin la perspectiva IDI.

Objectiu Estratègic 6. Seguir impulsant i dissenyant accions formatives que fomentin les competències en igualtat, diversitat i inclusió a l'equip propi

- OO 6.1 Vetllar perquè, el sistema de formació contínua existent a la UOC, segueixi fomentant l'accessibilitat i la inclusió de totes les persones de la comunitat UOC.
- OO 6.2 Continuar promovent accions formatives en temes d'igualtat, diversitat i inclusió per a tot el personal de la UOC (dirigides segons perfils) i incorporar la perspectiva de diversitat cultural.

Objectiu Estratègic 7. Impulsar unes condicions de treball igualitàries, diverses i inclusives per a tot el personal de la UOC, fomentant la conciliació corresponsable, sense impacte negatiu en la carrera professional.

- OO 7.1 Vetllar perquè, el disseny i implementació de mesures relacionades amb les condicions laborals de la UOC, incorporin la perspectiva d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.
- OO 7.2 Continuar promovent el teletreball, la corresponsabilitat i els drets en matèria de conciliació i cures, minimitzant bretxes d'implementació i vetllant per la reducció de l'impacte que l'exercici d'aquests drets puguin tenir en la carrera professional.

Objectiu Estratègic 8. Fomentar una cultura de salut i benestar laboral amb perspectiva de gènere, diversitat i inclusió que integri les necessitats de tota la comunitat UOC.

- OO 8.1 Vetllar per la plena incorporació de criteris IDI a l'estratègia de salut integral de la UOC.

Objectiu Estratègic 9. Promoure un entorn lliure de violències a través de mecanismes de prevenció, detecció, abordatge i reparació davant de qualsevol forma d'assetjament o discriminació per raó de sexe, gènere, expressió i/o identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat i/o diversitat cultural.

- OO 9.1 Reforçar la sensibilització i la formació de tota la comunitat UOC per promoure la tolerància zero envers l'assetjament i les discriminacions a través de formats i canals accessibles.
- OO 9.2 Garantir la plena i efectiva inclusió administrativa dels col·lectius Trans i No Binari mitjançant el disseny, aprovació i implementació d'un Protocol de canvi de nom i de sexe en el 100% dels sistemes d'identificació interns.

- OO 9.3 Continuar millorant la capacitat d'acollida i gestió de les queixes, consultes i denúncies relacionades amb qualsevol forma d'assetjament o discriminació.

4. Pla d'acció

Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries

Nom acció	ORG_01 - Aprovació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió al Consell de Govern				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Alta
Final execució	1r trimestre 2026	Objectiu operatiu	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat el Pla al Consell de Govern? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 4) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 5) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 6) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 7) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 8) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 9) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general				
Nom acció	ORG_02 - Publicació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió aprovat al tauler electrònic				

Responsable	Assessoria Jurídica				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha publicat el Pla al tauler electrònic?(Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 4) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 5) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 6) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 7) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 8) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 9) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general				

Nom acció	ORG_03 - Elaboració i aprovació de la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i Assessoria Jurídica				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	1.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) S'ha aprovat la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari				

d'avaluació	2) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 3) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió			
--------------------	---	--	--	--

Nom acció	ORG_04 - Avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos en línia amb l'establert a l'article 57.3 de la LOSU			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	1.1	
Indicadors de seguiment	S'ha publicat l'informe anual d'avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)			
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 2) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general			

Nom acció	ORG_05 - Contribució, en el marc d'OpenEU, al desenvolupament d'una eina per permetre al personal acadèmic i administratiu autoidentificar les seves competències en Igualtat, Diversitat i Inclusió			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	1.1	
Indicadors de seguiment	S'ha finalitzat el desenvolupament de l'eina? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)			

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC
-------------------------------	---

Nom acció	ORG_06 - Contribució, en el marc d'OpenEU, a la creació d'una guia en equitat de gènere, inclusió, diversitat i interseccionalitat				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha creat la guia? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC				

Nom acció	ORG_07 - Creació d'un marc conceptual sobre discapacitat i diversitat cultural per definir l'estratègia en matèria de diversitat i inclusió a la UOC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	1.1		

Indicadors de seguiment	Creació del marc conceptual (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	ORG_08 - Conceptualització, encàrrec i execució d'un pla de comunicació pel Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	1.2		
Indicadors de seguiment	1) Conceptualització, encàrrec i execució del pla de comunicació (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre d'accions comunicatives previstes per al desplegament 3) Tipologia d'accions comunicatives previstes per al desplegament				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_08_01 - Accions de comunicació per difondre la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna				

Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_08_02 - Accions de comunicació per difondre la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió així com del seu reglament				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_08_03 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o diversitat cultural				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna, Experiència d'Usuari				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	1 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	1.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 3) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_08_04 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna, Experiència d'Usuari				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	1 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic semestral	Objectiu operatiu	1.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 3) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix			
-------------------------------	---	--	--	--

Nom acció	ORG_08_05 - Accions de comunicació per difondre les sales de cures/lactància disponibles a la UOC			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna			
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat Baixa
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	1.2	
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)			
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix			

Nom acció	ORG_09 - Comunicació i difusió dels aspectes IDI vinculats al segell "Human Resources Strategy for Researchers" – HRS4R			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna			
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat Baixa
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	1.2	
Indicadors de	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)			

seguiment	2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix

Nom acció	ORG_10 - Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Portal UOC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunicació Interna i Experiència d'Usuari				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han reorganitzat els continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Portal UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de recursos d'IDI (existents i nous) que han estat migrats i organitzats segons els nous criteris al Portal UOC (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_11 - Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Campus UOC, tant en l'àmbit d'estudiantat com en l'àmbit del personal UOC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna i Experiència d'Usuari				

Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	1	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han reorganitzat els continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Campus UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de recursos d'IDI (existents i nous) que han estat migrats i organitzats segons els nous criteris al Campus UOC (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_12 - Creació i difusió d'un calendari anual de dates claus amb perspectiva IDI				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Baixa
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha publicat el calendari? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de dates incorporades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...)				

Nom acció	ORG_13 - Realització d'accions de sensibilització 11 de febrer - Dia de la Dona i la Nena a la Ciència				
------------------	---	--	--	--	--

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_14 - Realització d'accions de sensibilització 8 de març - Dia Internacional de les Dones				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials, Comunicació de la recerca, Biblioteca, Vicegerència de Recerca i Transferència				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	ORG_15 - Realització d'accions de sensibilització 21 de març - Dia Internacional contra el racisme				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_16 - Realització d'accions de sensibilització 8 d'abril - Dia del Poble Gitano				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació			
-------------------------------	---	--	--	--

Nom acció	ORG_17 - Realització d'accions de sensibilització 20 de juny - Dia Mundial de les Persones Refugiades			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials			
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1	Mitjana
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)			
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació			

Nom acció	ORG_18 - Realització d'accions de sensibilització 28 de juny - Dia Internacional de l'Orgull LGBTQ+			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials			
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1	Mitjana

Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 9) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general

Nom acció	ORG_19 - Realització d'accions de sensibilització 25 de novembre -Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_20 - Realització d'accions de sensibilització 3 de desembre - Dia Internacional de les Persones amb
------------------	--

Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	Discapacitat				
	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.1		
	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació					

Nom acció	ORG_21 - Ampliació de la col·lecció #GenderUOC Youtube i nou hashtag #Equitat				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Audiovisual				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Baixa
Final execució	Periòdic semestral	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat vídeos? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total de nous vídeos amb perspectiva de gènere afegits a la col·lecció (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				

- 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix
5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	ORG_22 - Realització de Pòdcasts "Unicorners" incorporant temàtiques IDI				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Baixa
Final execució	Periòdic semestral	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat podcasts? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de Podcasts Unicorners publicats				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_23 - Realització d'una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l'acció de "Role model campaign" del projecte OpenEU				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OpenEU i Àrea de Comunicació				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic semestral	Objectiu operatiu	2.1		

Indicadors de seguiment	1) Nombre total de campanyes realitzades 2) Referents visibilitzats durant la campanya (per gènere, tipologia) 3) Dades d'assistència a les jornades
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	ORG_24 - Fil de jornades inclusiva i diversa				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Baixa
Final execució	Periòdic mensual	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	Nombre total de vegades que es realitza el fil				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_25 - Revisió de l'estratègia de xarxes socials de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i identificació de punts clau per a implementar
------------------	--

Responsable	Àrea de comunicació i Xarxes Socials				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat l'estratègia? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total d'accions a implementar (per tipologia) 3) Grau d'implementació de les accions proposades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_26 - Elaboració d'una auditoria anual dels canals de comunicació i materials institucionals per detectar mancances en accessibilitat i representació de la diversitat				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat l'auditoria anual dels canals de comunicació? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total d'accions d'accessibilitat i diversitat a implementar (per tipologia) 3) Grau d'implementació de les accions proposades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_27 - Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible per a l'aliança OpenEU				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OpenEU				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	2.2		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i difós el manual d'estil de llenguatge inclusiu OpenEU? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_28 - Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Cultura				
Inici execució	2n trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	3r trimestre 2027	Objectiu operatiu	2.2		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i difós el manual d'estil de llenguatge inclusiu OpenEU? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC				

d'avaluació

- 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC
4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció

ORG_29 - Impuls d'un banc d'imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d'edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d'una guia per a l'ús del mateix (evitar estereotips, tokenismes, etc).

Responsable

Àrea de Comunicació i Comunicació audiovisual

Inici execució

2n trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
-------------------	----------------------------	---	------------------	---------

Final execució

4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	2.2		
-------------------	--------------------------	-----	--	--

Indicadors de seguiment

S'ha aprovat i difós el banc d'imatges? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)

Indicadors d'avaluació

- 1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...)
2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari
3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC

Nom acció

ORG_30 - Participació a la Comissió Dones i Ciència del CIC

Responsable

Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Inici execució

1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Alta
-------------------	----------------------------	---	------------------	------

Final execució

Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	2.3		
---------------------	--------------------------	-----	--	--

Indicadors de

- 1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)

seguiment	2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	ORG_31 - Participació a la Comissió de Compromís Social i Comunitari del CIC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_32 - Participació a la Xarxa Tècnica Unincat del CIC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				

Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació
-------------------------------	---

Nom acció	ORG_33 - Participació al programa d'Igualtat de gènere de la Xarxa Vives			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.3	
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada			
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació			

Nom acció	ORG_34 - Participació a la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria, RUIGEU			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.3	
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada			
Indicadors	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació			

d'avaluació

Nom acció	ORG_35 - Participació a la Red de Unidades de Diversidad, RUD				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_36 - Participació al "grupo de políticas de igualdad de género" CRUE				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	ORG_37 - Elaboració d'una política d'accessibilitat dels esdeveniments (físics, híbrids i virtuals) de la UOC amb accions adaptades a cada format o tipologia d'esdeveniment.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OCAP				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	2.4		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat la política d'accessibilitat? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total d'accions d'accessibilitat i diversitat a implementar (per tipologia) 3) Grau d'implementació de les accions proposades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				

Nom acció	ORG_38 - Elaboració d'un decàleg d'elements clau per a l'organització i realització d'esdeveniments amb perspectiva IDI a l'aliança OpenEU (Acció OpenEU)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	2.4		
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat el decàleg? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				
Nom acció	ORG_39 - Disseny i presentació, a l'àrea de comunicació, d'un checklist IDI per comprovar que es compleixen els criteris d'igualtat, diversitat i inclusió en els esdeveniments celebrats a la UOC, amb proposta de mínims i màxims adaptables a cada format o tipologia d'esdeveniment.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OCAP				
Inici execució	3r trimestre 2027	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	2.4		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat i presentat el checklist? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació dels criteris als esdeveniments				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				
Nom acció	ORG_40 - Establir el protocol d'introducció de la llengua de signes catalana en discursos institucionals orals				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, AACE				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	2	Prioritat	Mitjana

Final execució	4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	2.4		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat el protocol? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Total de discursos institucionals amb llengua de signes catalana				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				

Procés de selecció i contractació

Nom acció	ORG_71 - Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui en compte els principis OTM-R				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	4 i 6	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives 4) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional				

5) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)

Nom acció	ORG_49 - Revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI i valoració de la seva aplicació als processos de selecció i contractació per garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats en aquests.				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	4.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Conclusions per aplicar la revisió als processos de selecció i contractació 3) Si existeixen conclusions, grau d'implementació d'aquestes				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_74 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	4 i 6	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	Objectiu operatiu	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa				

Indicadors d'avaluació	4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives 4) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 5) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi				

Nom acció	ORG_50 - Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en la publicació i contingut de les ofertes laborals de la UOC i, si escau, generació de recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	4.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Existeixen recomanacions? Quines? 3) Si existeixen recomanacions, grau d'incorporació d'aquestes per part dels equips responsables				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	ORG_51 - Aplicació de les forquilles salarials a les ofertes laborals de la UOC per garantir els principis de transparència en els processos de selecció				
Responsable	Atracció i selecció				

Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	Objectiu operatiu	4.2		
Indicadors de seguiment	S'ha realitzat la incorporació de les forquilles salarials a totes les ofertes laborals UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	ORG_52 - Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en els continguts i documents que presentin la UOC com a institució amb valor afegit davant possibles candidats/tes, així com en àmbits del procés de captació com ara el "call screening". Si escau, recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables.				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	4.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Existeixen recomanacions? Quines? 3) Si existeixen recomanacions, grau d'incorporació d'aquestes per part dels equips responsables				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_53 - Creació d'un dossier d'aliances externes amb actors rellevants (entitats, associacions, OSC) per la captació de talent de dones de l'àmbit STEM, persones del col·lectiu LGBTQ+, persones migrades i de persones amb discapacitat.				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Mitjana
Final execució	1r trimestre 2027	Objectiu operatiu	4.2		
Indicadors de seguiment	S'ha realitzat el dossier? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_54 - Disseny d'un programa de selecció i contractació de dones en sectors estratègics que actualment estan masculinitzats (Tecnologia, data management, PDI EIMT, etc.)				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat el programa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació del programa				
Indicadors	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional				

d'avaluació	2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				
Nom acció	ORG_55 - Disseny d'un programa de selecció i contractació de persones amb discapacitat en àmbits d'infrarrepresentació				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat el programa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació del programa				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_56 - Elaboració d'un informe de Bones Pràctiques en l'àmbit del Personal Investigador (PI) i el Personal Docent i Investigador (PDI), centrat en les fases d'accés, retenció i desenvolupament de la carrera acadèmica.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	4.3		

Indicadors de seguiment	S'ha elaborat l'informe de bones pràctiques? Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)

Nom acció	ORG_57 - Aplicació de la perspectiva IDI a l'espai web d'acollida i del pack d'acollida de les noves incorporacions a l'equip propi.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	3r trimestre 2027	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha adaptat l'espai web d'acollida i el pack d'acollida amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Total d'accions realitzades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	ORG_58 - Preferència de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarrepresentats				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta

Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	Evolució dels indicadors de contractació i de tipologia de jornada				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				
Nom acció	ORG_59 - Impuls i presentació d'un manual i un <i>checklist</i> de bones pràctiques IDI en els processos de selecció i contractació per donar suport als equips implicats i fomentar la presència de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	S'han elaborat i distribuït els materials? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				
Nom acció	ORG_60 - Revisió i adaptació (si escau) dels circuits / protocols dels processos de selecció i contractació perquè promoguin un ús del llenguatge inclusiu , no-discriminadori i què siguin respectuosos en relació al nom social i els pronoms de les persones del col·lectiu LGTBIQ+				

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Atracció i Selecció				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'han revisat i adaptat els circuits existents? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	ORG_61 - Revisió i adaptació de l'apartat "tipus" present a totes les ofertes laborals de la UOC que encoratja a les persones dels col·lectius tradicionalment infrarepresentats a presentar-se a les ofertes, amb la col·laboració de les representants legals de les persones treballadores				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones, Representació Legal de les Persones Treballadores				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	4	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	4.3		
Indicadors de seguiment	S'ha revisat i adaptat l'apartat tipus? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Formació

Nom acció	ORG_68 - Sistematització dels indicadors de formació establerts al RD 901/2020 per detectar desigualtats en matèria de formació i afegir indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Alta
Final execució	1r trimestre 2027	Objectiu operatiu	6.1		
Indicadors de seguiment	S'han sistematitzat els indicadors d'acord amb la normativa vigent? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_69 - Ampliació de l'existent enquesta d'avaluació de les formacions afegint 1-2 qüestions amb perspectiva IDI				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Baixa
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	6.1		
Indicadors de	S'ha ampliat l'enquesta de les formacions? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

seguiment				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives			

Nom acció	ORG_70 - Revisió de l'accessibilitat dels canals i plataformes de formació contínua per fomentar la participació plena de les persones amb discapacitat			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent			
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	6	Prioritat
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	6.1	
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat l'accessibilitat dels canals i plataformes? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis realitzats per a la millora de l'accessibilitat (per tipologia)			
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives			

Nom acció	ORG_71 - Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tinguin en compte els principis OTM-R			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent			
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	4 i 6	Prioritat
				Alta

Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_72 - Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	6 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha actualitzat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_73 - Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació
------------------	--

Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació				
	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	6 i 9	Prioritat	Alta
	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2 i 9.1		
	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_74 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	4 i 6	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	Objectiu operatiu	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives
-------------------------------	--

Nom acció	ORG_75 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal docent investigador				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_76 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal investigador (incloent els predocs i els postdocs)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana

Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_77 - Realització d'una acció formativa OpenEU en habilitats IDI per l'equip propi				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2028	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_78 - Actualització i continuació de la formació sobre Igualtat de gènere per tot l'equip propi				
------------------	---	--	--	--	--

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha actualitzat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_79 - Realització d'una acció formativa sobre l'àmbit de la discapacitat en l'entorn laboral per tot l'equip propi				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				
Nom acció	ORG_80 - Realització d'una acció formativa sobre perspectiva LGTBIQ+ en l'entorn laboral per tot l'equip propi				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				
Nom acció	ORG_81 - Realització d'una acció formativa sobre diversitat cultural en l'entorn laboral per tot l'equip propi				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	6	Prioritat	Mitjana

Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Promoció professional i retenció de talent

Nom acció	ORG_62 - Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	5	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	5.1 i 5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat la "People review"? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_63 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista).				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	5	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	5.1 i 5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat els processos de promoció del PDI amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_64 - Impuls (quan sigui possible) de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarrepresentats que actualment estiguin contractades de manera interina, temporal o a temps parcial				
Responsable	Atracció i Selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	5	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	Objectiu operatiu	5.1		
Indicadors de seguiment	Evolució dels indicadors de contractació i de tipologia de jornada				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC			
-------------------------------	--	--	--	--

Nom acció	ORG_65 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos d'acreditació del PDI en el marc de Docentia			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones			
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	5	Prioritat Alta
Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	5.1	
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat aquest procés d'incorporació? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis (per tipologia)			
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)			

Nom acció	ORG_67 - Impuls d'<i>Employee Resource Groups</i> (ERG) de l'equip propi per a millorar el sentiment de pertinença de les persones treballadores (per exemple grup de treballadors del col·lectiu LGTBIQ+)			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunitat i Compromís Social, Alumni			
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	5	Prioritat Mitjana
Final execució	Periòdic mensual	Objectiu operatiu	5.3	

Indicadors de seguiment	1) S'han dut a terme accions d'impuls dels <i>Employee Resource Groups</i> ? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre d'accions realitzades (per tipologia i col·lectiu a qui van destinades)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC

Nom acció	ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada				
Responsable	Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Han sorgit conclusions aplicables? (Sí/No) 3) Cronograma de previsió de presentació de les conclusions aplicables a la Comissió Negociadora				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				

Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_85 - Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Baixa
Final execució	1r trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la valoració? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla 2) Increment en l'ús de les sales de lactància/cura per part de l'equip propi 3) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Nom acció	ORG_87 - Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple il·luminació, sorolls o desconnexió) amb integració d'un informe de conclusions/recomanacions.)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 8	Prioritat	Mitjana
Final execució	1r trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3 i 8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Condicions de treball i salut laboral

Nom acció	ORG_41 - Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals i Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		

Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i incorporat el capítol d'IDI al nou conveni col·lectiu de la UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Nom acció	ORG_42 - Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	1) Total de reunions d'orientació tècnica IDI celebrades 2) Total de propostes presentades a la comissió negociadora del conveni (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_44 - Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions				
Responsable	Relacions laborals i Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta

Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	S'han revisat les fitxes i elaborat l'informe de conclusions i recomanacions? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	ORG_45 - Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta				
Responsable	Relacions laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2027	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	Nombre i tipologia d'accions realitzades per donar resposta a l'acció				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

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

Responsable	Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_86 - Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuais desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al				
------------------	--	--	--	--	--

Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball				
	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
	2n trimestre 2028	Objectiu estratègic	7	Prioritat	Alta
	4t trimestre 2028	Objectiu operatiu	7.1 i 7.2		
	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	ORG_87 - Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple il·luminació, sorolls o desconexió) amb integració d'un informe de conclusions/recomanacions				
	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Servei de Prevenció i Salut Integral				
	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 8	Prioritat	Mitjana
	4t trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3 i 8.1		
	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
	1) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Nom acció	ORG_88 - Plantejament d'un mecanisme que complementi l'ús de l'ISTAS21 amb eines addicionals que incorporin la perspectiva de la discapacitat i del col·lectiu LGBTIQ+ en la prevenció dels riscos psicosocials.				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	8	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	8.1		
Indicadors de seguiment	S'ha plantejat el mecanisme de complementació entre l'ISTAS21 i la perspectiva de discapacitat i LGBTIQ+ objecte de l'acció? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_89 - Creació d'un recurs sobre menopausa saludable i amb perspectiva de gènere a l'espai UOC saludable				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	8	Prioritat	Baixa
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha creat el recurs? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Dades sobre la publicació del recurs (tipologia, canal, etc.)				
Indicadors	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat				

d'avaluació	objecte d'aquest Pla
--------------------	----------------------

Nom acció	ORG_90 - Revisió del pla d'emergència de la UOC amb perspectiva IDI, fent èmfasi sobre l'aplicació de la perspectiva de discapacitats				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	8	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat el pla d'emergència UOC amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis realitzats al Pla (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_91 - Incorporació de la temàtica IDI en els diferents documents de l'activitat preventiva (o sistema de gestió de la prevenció).				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	8	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha incorporat la temàtica IDI als diferents documents d'activitat preventiva? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de documents de l'activitat preventiva que han estat revisats i actualitzats amb la perspectiva IDI				

Indicadors
d'avaluació

1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Nom acció	ORG_41 - Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i incorporat el capítol d'IDI al nou conveni col·lectiu de la UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	ORG_42 - Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta

Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	1) Total de reunions d'orientació tècnica IDI celebrades 2) Total de propostes presentades a la comissió negociadora del conveni (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	ORG_43 - Valoració de la possibilitat de definir faltes lleus, greus i molt greus en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, sexual, d'identitat de gènere, de LGBTIQ+fòbia, de capacitisme i/o de racisme al nou conveni col·lectiu				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	Objectiu estratègic	3	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	3.1		
Indicadors de seguiment	S'han aprovat i incorporat les especificacions de faltes al nou conveni col·lectiu de la UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu				

Nom acció	ORG_44 - Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions				
Responsable	Relacions Laborals, Compensació				

Inici execució	2n trimestre 2028	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	3r trimestre 2028	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	S'han revisat les fitxes i elaborat l'informe de conclusions i recomanacions? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	ORG_45 - Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta				
Responsable	Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2027	Objectiu estratègic	3 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	Nombre i tipologia d'accions realitzades per donar resposta a l'acció				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	ORG_46 - Elaboració del registre retributiu anual amb perspectiva de gènere i difusió d'aquest amb la				
------------------	--	--	--	--	--

Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	Representació Legal de les Persones Treballadores				
	Relacions Laborals, Compensació, Representació Legal de les Persones Treballadores				
	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	3	Prioritat	Alta
	Periòdic anual	Objectiu operatiu	3.2		
	1) S'ha elaborat el registre retributiu anual amb perspectiva de gènere? 2) S'ha compartit amb la RLPT?				
	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment	ORG_47 - Revisió de l'informe d'anàlisi del registre retributiu existent i (si escau) proposta d'incorporació d'aspectes d'anàlisi amb perspectiva IDI, amb especial atenció sobre els paràmetres que impacten sobre la bretxa (complements salarials, tipus de contractes, jornada...)				
	Relacions Laborals, Compensació				
	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	3	Prioritat	Alta
	Periòdic anual	Objectiu operatiu	3.2		
	1) S'ha realitzat la revisió de l'informe d'anàlisi del registre retributiu existent? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han incorporat aspectes d'anàlisi amb perspectiva IDI? 3) Grau d'aplicació dels paràmetres d'anàlisi als següents informes				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual			
Nom acció	ORG_48 - Comunicació dels resultats de l'informe d'anàlisi del registre retributiu al Consell de Direcció i a la Representació Legal de les Persones Treballadores			
Responsable	Relacions Laborals, Compensació, Representació Legal de les Persones Treballadores			
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	3	Prioritat Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	3.2	
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la comunicació dels resultats al CD? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)) 2) S'ha realitzat la comunicació dels resultats a la RLPT? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)			
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual			

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Nom acció	ORG_82 - Disseny i implementació d'accions de foment de la corresponsabilitat dirigits a replantejar les masculinitats i el seu rol en l'àmbit laboral, personal i familiar. Podran ser accions de sensibilització en diferents formats, segons valoració de la idoneïtat.
------------------	---

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	7	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions de foment de corresponsabilitat? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Total d'accions realitzades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada				
Responsable	Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Han sorgit conclusions aplicables? (Sí/No) 3) Cronograma de previsió de presentació de les conclusions aplicables a la Comissió Negociadora				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència				
------------------	---	--	--	--	--

Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	per motiu de cura amb perspectiva IDI				
	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Alta
	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3, 7.1 i 7.2		
	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Han sorgit conclusions aplicables? (Sí/No) 3) Cronograma de previsió de presentació de les conclusions aplicables a la Comissió Negociadora				
	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	ORG_85 - Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2027	Objectiu estratègic	5 i 7	Prioritat	Baixa
Final execució	1r trimestre 2027	Objectiu operatiu	5.3 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la valoració? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla 2) Increment en l'ús de les sales de lactància/cura per part de l'equip propi 3) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Nom acció	ORG_86 - Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuais desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2028	Objectiu estratègic	7	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	Objectiu operatiu	7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Infrarrepresentació femenina

Nom acció	ORG_66 - Estudi qualitatiu sobre barreres i oportunitats de promoció a càrrecs de lideratge a la UOC tenint en compte la variable de gènere, diversitat LGTBIQ+, discapacitat i diversitat cultural i implementació de les mesures o accions que se'n derivin				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	5	Prioritat	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	Objectiu operatiu	5.2		

Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'informe? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació de les accions que se'n deriven
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 3) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC

Nom acció	ORG_62 - Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	5	Prioritat	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	5.1 i 5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat la "People review"? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	ORG_63 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista).				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	5	Prioritat	Alta

Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	5.1 i 5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat els processos de promoció del PDI amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Nom acció	ORG_08_03 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de prevenició, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o diversitat cultural				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Experiència d'Usuari, Comunicació interna				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	1.2 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				

- 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix

Nom acció	ORG_08_04 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Experiència d'Usuari, Comunicació interna				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	1 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	1.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	ORG_72 - Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	6 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2 i 9.1		

Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives

Nom acció	ORG_73 - Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	6 i 9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	6.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/apoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	ORG_92 - Actualització del Protocol per assegurar que els seus mecanismes de detecció, prevenció,
------------------	--

Responsable Inici execució Final execució Indicadors de seguiment Indicadors d'avaluació	abordatge i reparació contemplin també l'assetjament i discriminació per raó de discapacitat o diversitat cultural.				
	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Assessoria Jurídica				
	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Alta
	3r trimestre 2026	Objectiu operatiu	9.1		
	1) S'ha aprovat i publicat la nova versió del Protocol? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre d'expedients oberts i resolts segons motiu 3) Temps mitjà de resolució dels expedients resolts segons motiu				
	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 3) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	ORG_93 - Elaboració i publicació de nous materials gràfics i audiovisuals sobre el Protocol en formats accessibles i que s'emmarquin en el model de disseny universal				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	4t trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2027	Objectiu operatiu	9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han elaborat els materials gràfics? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han publicat els materials gràfics? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Nombre total de publicacions i canals a través dels quals s'han realitzat les publicacions				

Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC			
-------------------------------	--	--	--	--

Nom acció	ORG_94 - Disseny i aprovació del Protocol de canvi de nom i de sexe de la UOC			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Tecnologia			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat Alta
Final execució	2n trimestre 2026	Objectiu operatiu	9.2	
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat el Protocol? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)			
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 2) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 3) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC			

Nom acció	ORG_95 - Implementació tècnica i operativa del protocol de canvi de nom sentit/sexe sentit			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Tecnologia			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat Alta
Final execució	4t trimestre 2029	Objectiu operatiu	9.2	
Indicadors de seguiment	1) Nombre de dades internes i d'espais on es realitzen els canvis de nom 2) Total de sol·licituds de canvi de nom per tipologia de canvi sol·licitat			

Indicadors d'avaluació	3) Incidències registrades 4) Reunions de seguiment de l'eina i modificacions realitzades per la millora del funcionament
	1) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 2) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 3) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC

Nom acció	ORG_96 - Planificació, a inici d'any, de les reunions i trobades amb la comissió tècnica del protocol per garantir la seva constant revisió i millora.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic anual	Objectiu operatiu	9.3		
Indicadors de seguiment	1) Total de reunions planificades de la comissió tècnica que s'han realitzat 2) Detecció total de necessitats + total modificacions				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	ORG_97 - Difusió de l'eina "coresol" i fer-ne més difusió, dels seus canals i de la seva comunicació, amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica				

Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Mitjana
Final execució	Periòdic semestral	Objectiu operatiu	9.3		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions de difusió del "coresol"? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	ORG_98 - Reflexió sobre les necessitats/utilitat dels canals de consulta relatius al Protocol contra l'assetjament sexual amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Representació Legal de les Persones Treballadores				
Inici execució	1r trimestre 2028	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2028	Objectiu operatiu	9.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la reflexió pertinent? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han identificat conclusions a implementar? 3) Grau d'implementació d'aquestes millores				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	ORG_99 - Manteniment dels espais de coordinació del protocol: comissió tècnica i comissió investigació i plantejar mètodes de dinamització i coordinació nous que continuïn millorant l'eficiència i comunicació, especialment al voltant de casos complexos.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació				
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	Objectiu operatiu	9.3		
Indicadors de seguiment	Total de reunions realitzades en el marc de l'espai de coordinació				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	ORG_100 - Definició de plantilles d'actuació ajustades als diferents tipus d'actuació (acompanyament, gestió informal, denúncia) i a l'aplicació de les diferents fases del protocol derivades en cas de denúncia, que ajudin a les persones que s'encarreguen d'implementar l'eina a actuar de manera adequada, coherent, eficient i alineada amb els requisits legals				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació				
Inici execució	3r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2026	Objectiu operatiu	9.3		
Indicadors de	1) S'han definit les plantilles d'actuació ajustades? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

seguiment	2) S'han difós o comunicat aquestes plantilles als equips corresponents? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC

Nom acció	ORG_101 - Revisió de l'eina Co-resol i incorporació de millores detectades durant la implementació del Pla 2023-2025			
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació			
Inici execució	1r trimestre 2026	Objectiu estratègic	9	Prioritat
Final execució	3t trimestre 2026	Objectiu operatiu	9.3	Mitjana
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat l'eina? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han incorporat les millores a l'eina? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)			
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC			

5. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El present capítol descriu el sistema de seguiment i d'avaluació del pla d'igualtat, el qual s'ajusta al contingut de l'article 9 del RD 901/2020, que és el marc normatiu de referència que regula el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat.

El sistema de seguiment, per una banda, és el mecanisme de monitorització de l'estat d'execució del Pla. A través d'aquest sistema es controla l'avenç de les diferents accions planificades. Per tant, una definició acurada d'aquest sistema és fonamental per anticipar eventuais desajustos de calendari, terminis i implementació, i per permetre plantejar, així, les modificacions, millores o ajustos necessaris, amb garanties d'eficiència i d'efectivitat.

Per altra banda, l'avaluació és un procés que forma part del mateix seguiment del Pla, a través del qual les dades i la informació recollides durant la implementació són buidades, organitzades i, posteriorment, analitzades per tal d'obtenir conclusions i recomanacions específiques en forma d'informes anuals (Memòria Anual IDI), intermedis i finals.

A continuació, es descriuen els òrgans responsables i les seves funcions, els mecanismes emprats i els productes de seguiment i avaluació que sorgiran del procés.

5.1 Òrgans de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat

Comissió de seguiment

La Comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de vetllar pel compliment de les accions previstes per a la consecució dels objectius del pla en els terminis establerts i avaluació dels mateixos.

Per a l'exercici de les seves funcions, la Comissió Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat es reunirà de forma periòdica fins a la finalització de l'avaluació final del Pla. La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió serà l'encarregada de convocar les reunions de la Comissió Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere.

La presa de decisions de la comissió es basa en el consens. En cas que aquest no fos possible, se sotmet a votació. L'acord només s'ha d'adoptar en cas que hi hagi majoria absoluta a cadascuna de les parts representades. És a dir, es fa una votació separada de les representants de l'empresa i de les representants de les persones treballadores i si en ambdues votacions s'aprova l'acord per majoria absoluta, s'entén com a acceptat. En cas de desacord, es pot fer una nota aclaridora a l'acta sobre la posició de la part discrepant. En cas de bloqueig o incompliment dels compromisos adquirits s'apliquen els aspectes assenyalats al capítol 7 del present pla.

Composició:

Per la part empresarial:

- Maria Olivella Quintana (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Inés Rein Dalmases (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Sara Gálvez Herrador (Àrea de Persones)
- Rachel Palmen (Personal Investigador)
- Ibai Ferriols Montañana (Àrea de persones)
- Maite Fernández-Ferrer (Personal Docent Investigador)

Per part social:

- Saloua Achalhi El Harchaoui (Àrea Comercial)
- Vanessa Martínez Castaño (Àrea d'Orientació i Acompanyament)
- Walewska Duran Vilanova (Àrea de Cultura)
- Aida Sánchez de Serdio Martín (Personal Docent Investigador)
- Esther Tort Xirau (Àrea d'Acompanyament i Orientació)
- Dèlia Español Fernández (Personal Investigador)

Funcions:

- Fer seguiment de la implementació del Pla a través dels mecanismes de seguiment (apartat 5.2)
- Assistir a les reunions de la Comissió de seguiment i avaluació i recollir actes que deixin constància del procés de seguiment.
- Coordinar-se amb la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió davant recomanacions, modificacions o altres situacions que siguin del seu interès.
- Convocar i assistir a les reunions internes necessàries per a l'efectiva implementació de les accions i fer devolució a la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
- Aprovar els informes de seguiment i avaluació
- Recollir acta.

Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

És l'òrgan de referència en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i, per tant, s'encarrega d'oferir el suport tècnic i expert necessari per a desplegar el pla, així com analitzar la informació rebuda.

Composició:

Presidència, direcció i equip tècnic de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

Funcions:

- Coordinació general del Pla i vetlla general

- Suport tècnic i assistència en la implementació
- Elaboració dels informes de seguiment i avaluació i, si escau, en la seva interpretació.
- Canvis i ajustos del Pla (validades en les comissions).
- Modificacions dels documents del Pla i de les eines de seguiment i avaluació.
- Transferència d'informació als diferents grups operatius i òrgans de direcció

5.2 Mecanismes per al seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica: la matriu de seguiment i l'eix de coordinació

Gràcies a l'avaluació detallada del disseny de l'anterior Pla es van identificar elements de millora entorn els mecanismes de seguiment i avaluació del pla. Concretament, es van determinar dues realitats principals:

- Tot i l'existència prèvia d'un mecanisme de recollida d'indicadors de seguiment, la complexitat i dimensions d'un Pla d'aquestes dimensions evidencien la necessitat de dissenyar un conjunt d'accions específicament orientades a sistematitzar aquests indicadors, així com a impulsar la recollida organitzada i automatitzada de la informació.
- Les mesures del pla d'accions, més enllà de tenir atribuïdes persones responsables de la seva implementació, requereixen també d'accions específiques que afavoreixin la coordinació i col·laboració entre aquestes persones, donada la diversitat d'agents implicats en l'execució del Pla.

Per donar resposta a aquestes recomanacions el seguiment del present pla es durà a terme mitjançant dues eines complementàries: la matriu de seguiment i l'eix de coordinació. S'expliquen a continuació.

5.2.1 Matriu de seguiment

La matriu de seguiment és una base de dades dins la qual constaran totes les accions del pla i a través de la qual es podrà donar resposta, per part dels seus responsables, a l'estat d'implementació. La matriu consta de dues parts: la primera identifica l'estat de desplegament de les accions, i la segona permet recollir la informació necessària per donar resposta als indicadors de seguiment i avaluació de cada acció.

Pel que fa a la primera part, la matriu permet plasmar i organitzar la informació sobre l'estat de l'acció, la fase en la què es troba i el percentatge d'avenç que s'ha realitzat al voltant d'aquella acció. És una matriu molt visual que permet identificar ràpidament quines són les accions que van correctament sobre calendari i sobre quines cal treballar l'eficiència i l'organització.

Pel que fa a la segona part, la matriu recull de manera visual tota la informació que permet donar resposta als diferents indicadors de seguiment i avaluació de cada acció. Això inclou, entre altres, el recull d'evidències sobre la implementació de les accions, les bases de dades on podem trobar la informació que justifiqui cada indicador, així com la valoració qualitativa del resultat de cada acció implementada segons les dades aportades pels indicadors.

5.2.2 Eix de coordinació

Com s'ha esmentat, durant l'avaluació del pla anterior es va identificar la necessitat de gaudir de dades d'igualtat i diversitat a la UOC més sistematitzades i automatitzades. Sent de gran envergadura i incloent a diversos grups operatius, es va concloure que era imprescindible afavorir que, les bases de dades relatives al pla, formessin part d'un “*dashboard*” comú que fos àgil, fàcil, accessible i transparent.

Per tal de treballar sobre aquestes realitats, l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió UOC 2026-2029⁴ integra un eix d'accions específiques de coordinació (Eix coordinació), el qual inclou 9 objectius operatius i més de 30 accions orientades específicament a la definició, recopilació, processament i publicació de tota la informació de seguiment i avaluació relatives a les polítiques IDI de la UOC, que se sistematitzarà i presentarà a través de plataformes digitals de visualització intuïtiva i interactiva de dades. Alhora, integra mesures per afavorir la coordinació de la comissió de seguiment, la cooperació interàrees, i la planificació efectiva de la transició entre els plans d'igualtat vigents i el disseny dels nous plans d'igualtat.

Així, respecte del present pla d'igualtat, l'execució de l'eix de coordinació facilitarà:

- La recollida, organització i anàlisi dels indicadors
- La planificació del seguiment i avaluació del pla
- La planificació de les activitats a desenvolupar per elaborar el nou pla (període 2029)
- La presentació de la informació relativa als resultats i a l'impacte de les mesures d'igualtat, tant a escala interna (òrgans directius, o altres grups operatius) com a escala externa (comunicació, visibilitat institucional).

5.3 Previsió d'elaboració dels informes de seguiment i d'avaluació

Tal com s'ha especificat, la implementació del pla es monitoritza a partir de 2 tipologies de productes: els informes de seguiment i els informes d'avaluació. A continuació, se'n descriu la morfologia i periodicitat.

Informes de seguiment

Són documents breus i visuals que s'utilitzen per analitzar l'estat d'execució de les diferents accions planificades durant el període estudiat. Per realitzar-los s'utilitzaran les dades recollides a la matriu de seguiment, la qual aportarà informació sobre l'estat d'execució de cada acció, així com les eventuais desviacions en la planificació. Aquests informes hauran de fer constar el motiu d'aquestes desviacions.

⁴ L'estratègia d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC abasta tots els plans de la universitat en matèria d'igualtat, més enllà de l'àmbit laboral, incloent així la planificació de polítiques orientades a la recerca i a la docència universitària.

S'elaboraran cada 6 mesos per part de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i s'hauran de traslladar a la Comissió de Seguiment i Avaluació la qual aprovarà l'informe i, si és necessari, adoptarà mesures de revisió i/o modificació del pla (vegeu capítol 7).

Informes d'avaluació

Són informes que analitzen informació relativa al funcionament del pla, així com a l'impacte de les polítiques desplegadas. L'avaluació es realitzarà a través de 3 fites:

- Una avaluació anual (memòria anual IDI), que resumirà l'estat del pla durant aquest primer període de vigència i les recomanacions pertinents, si és necessari. Es tractarà d'un informe breu enfocat principalment en analitzar el període anual pertinent en termes de resultats i procés.
- La segona avaluació es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla d'igualtat, i podrà coincidir amb la difusió de la memòria anual que pertoqui. En aquell moment, el pla ja haurà tingut certa trajectòria i maduresa; per això, es podran incorporar reflexions més exhaustives sobre el pla des de la seva vigència i recomanacions orientades al temps d'implementació restant del pla.
- La tercera avaluació, avaluació final, és una avaluació orientada a les conclusions i reflexions finals, i estarà enllestida a la finalització del període de vigència del pla. Avaluarà els resultats, el procés i l'impacte del pla.

Les avaluacions incorporaran informació quantitativa i qualitativa i es faran, com s'ha indicat, considerant els següents aspectes:

Avaluació de resultats

- Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat, diversitat i inclusió.
- Grau de correcció de les àrees de millora detectades a la diagnosi.
- Grau de consecució dels resultats esperats.

Avaluació del procés

- Grau de desenvolupament de les accions iniciades.
- Grau de dificultat percebut en el desplegament de les accions.
- Tipus de dificultat i solucions escomeses.
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del pla atesa la flexibilitat d'aquest.

Avaluació de l'impacte

- Grau d'assoliment de millores en relació amb la igualtat, diversitat i inclusió en l'organització.
- Canvis en la cultura de l'organització i en la percepció de les persones de l'equip propi.

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe breu d'avaluació del Pla d'igualtat, el qual haurà de ser aprovat per la Comissió de Seguiment i Avaluació i que orientarà el disseny del següent pla d'igualtat.

NOTA: La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de gènere enregistrable al REGCON haurà de donar pas a la constitució de la nova Comissió negociadora del Pla per a realitzar la diagnosi abans que finalitzi el Pla d'igualtat de gènere vigent (registrar al REGCON)

6. Calendari d'implementació de les mesures

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

7. Procediment de revisió i/o modificació del Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la UOC

En conformitat amb l'article 8 del RD 901/2020, els Plans d'Igualtat han de disposar d'un procés de modificació, incloent el procediment per a la solució de possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

La revisió del Pla es durà a terme a través la Comissió de Seguiment quan es doni alguna de les circumstàncies recollides en l'article 9.2, 9.3 i 9.4 del Reial decret 901/2020:

Article 9.2:

- Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Article 9.3:

Quan, per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària

Article 9.4:

Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que s'apreciïn en relació amb la consecució dels seus objectius.

Dit això, el procediment de modificació del Pla, en els supòsits anteriorment establerts referents a l'article 9 del Reial Decret 901/2020, requerirà acord en els termes anteriorment assenyalats de la Comissió de Seguiment, que haurà d'emetre un informe al respecte degudament motivat i amb les

propostes oportunes, i que serà traslladat a la Direcció de la Universitat Oberta de Catalunya, per a què, en un termini màxim de 30 dies hàbils, procedeixi a la convocatòria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per al seu tractament i (en cas que sigui necessari), aprovació.

7.1 Procediment de solució de possibles discrepàncies

Els conflictes d'interpretació, aplicació, seguiment, revisió o avaluació d'aquest Pla d'Igualtat se solucionaran mitjançant la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, requerint acord per vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions d'aquesta Comissió.

En cas de desacord de la Comissió de Seguiment, la qüestió haurà de ser sotmesa a la consideració de l'organisme previst en el sistema no judicial de solució de conflictes, de conformitat amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes. S'utilitzarà la via de la mediació, sent la via de l'arbitratge en tot cas voluntària per a ambdues parts.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, seguiment o revisió, les parts acorden sotmetre's a una mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya. La intervenció de la Comissió és perceptiva amb caràcter previ a acudir a citats mitjans de solució extrajudicial de conflictes o a la jurisdicció.

8. Annexos