

Plan de Igualdad de Género

2023-2025

Uoc

Universitat Oberta
de Catalunya

Índice

Introducción	4
1. Contexto y antecedentes	6
2. Marco normativo	9
3. Metodología	16
3.1 El diseño del plan	16
3.2 La gobernanza del plan	17
3.3 Comisión de Negociación del plan	18
3.3.1 Composición y constitución	18
3.3.2 Funcionamiento	19
3.4 Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan	20
3.4.1 Composición y constitución	20
3.4.2 Funcionamiento	20
3.5 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	24
4. Diagnóstico de igualdad de género de la UOC 2021	24
Eje de análisis 1. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género	36
Eje de análisis 2. Registro retributivo	53
Eje de análisis 3. Entrada y salida de la organización	63
Eje de análisis 4. Promociones internas según sexo	70
Eje de análisis 5. Participantes en las formaciones según sexo	76
Eje de análisis 6. Conciliación y corresponsabilidad	84
Eje de análisis 7. Prevención de riesgos laborales	99
Eje de análisis 8. Comunicación	105
Eje de análisis 9. Percepciones en torno a las desigualdades	107
Eje de análisis 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	120
Recomendaciones y líneas de mejora	121
5. Auditoría retributiva	124
5.1 Introducción a la normativa	124
5.2 Contenido de la auditoría	124
5.3 Clasificación puestos según SVPT	125
5.4 Resultados de la auditoría	126
5.5 Acciones a desarrollar	140
6. Plan de acciones 2021-2025	140
6.1 Ámbito de aplicación	141
6.1.1 Ámbito Personal	141
6.1.2 Ámbito territorial	141
6.1.3 Ámbito temporal	141
6.2 Objetivos y acciones del eje de docencia	142
6.3 Objetivos y acciones del eje de investigación	176
6.4 objetivos y acciones del eje de comunicación	195
6.5 Objetivos y acciones del eje de organización	222

6.6 Objetivos y acciones del eje de seguimiento y evaluación	280
7. Bibliografía	283

Introducción

Cuando en julio de 2016 cogí el testigo de la vicerrectora Marta Aymerich como presidenta de la Unidad de Igualdad de la UOC, dando, así, continuidad al recorrido iniciado diez años antes con la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, el principal reto era que nuestro mensaje llegara a toda la comunidad universitaria y que la igualdad de género empezara a ser transversal en todos los ámbitos de actividad de la UOC. Cuatro años y una pandemia después, ponemos en marcha el cuarto plan de acción en igualdad de género de la UOC: el Plan de igualdad 2023-2025.

Avanzar hacia la igualdad de género en todos los ámbitos de la universidad significa actuar desde el feminismo para generar y transmitir conocimiento no androcéntrico, que no perpetúe desigualdades o genere nuevas. Por ello, este Plan tiene, entre sus objetivos, extender la perspectiva de género a los contenidos de la docencia y la investigación, formar equipos para reducir sesgos en los contenidos y los recursos de aprendizaje o visibilizar la acción de las mujeres de la UOC para crear referencialidad en ámbitos en los que su presencia es menos habitual. Un plan que ponemos en marcha justo cuando cumplimos 25 años como universidad con un lema que también se ajusta mucho a este objetivo que nos marcamos: «Formar es transformar».

Avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito universitario significa, también, detectar, prevenir y reparar cualquier posible acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual o identidad o expresión de género. Y es que la UOC no vive al margen de la sociedad, y, por tanto, no es inmune a las situaciones de violencias que la desigualdad de género provoca. Por ello, con este Plan de igualdad hemos consolidado una normativa que tiene en cuenta de manera integral las situaciones derivadas de la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad o expresión de género, así como una estrategia de prevención, desde la formación y la sensibilización, para extender una cultura organizacional que entiende la diferencia como riqueza, fomenta los lenguajes diversos e inclusivos y defiende la igualdad de derechos y libertades entre mujeres, hombres y otras identidades no binarias.

Avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito de la educación superior finalmente también significa consolidar una política de gestión de personas que garantice la igualdad efectiva de trato y oportunidades en materia laboral, superando las situaciones de brecha salarial y de segregación vertical dentro del personal académico y de gestión y mejorando las medidas de conciliación laboral mediante la promoción de un modelo de conciliación corresponsable.

Todos los objetivos que nos ponemos como hitos para el año 2025 son transformadores y, por este motivo, también ambiciosos. Este nuevo Plan de igualdad resulta en más de cien medidas que se estructuran en cinco ejes estratégicos: docencia, investigación, comunicación, organización, y seguimiento y evaluación. Por ello, no se podría haber construido sin la contribución de muchas personas de nuestra comunidad —más de setenta—, sin sus ideas y generosidad, sin su implicación. Una construcción colectiva desde la academia, la gestión y los estudiantes de la UOC que da paso ahora a un liderazgo compartido entre nuestra Unidad de Igualdad y las vicegerencias de Docencia y de Investigación e Innovación, y las áreas de Personas y Comunicación.

Con la publicación de este Plan, constatamos, pues, un momento de cambio tanto de nuestra sociedad como en el papel de nuestra universidad en la lucha contra las desigualdades: ha pasado de ser un objetivo institucional para convertirse en un compromiso compartido por cientos de personas de nuestra comunidad universitaria. Ahora, el compromiso de nuestra Unidad de Igualdad será involucrar a toda la comunidad universitaria en el desarrollo y la puesta en práctica de las medidas que integran el Plan durante los próximos cinco años. Sabemos que contamos con vosotros. Este Plan de igualdad 2023-2025 es vuestro.

Pastora Martínez Samper

Vicerrectora de Cooperación y Globalización y presidenta de la Unidad de Igualdad

1. Contexto y antecedentes

El Plan de igualdad de género de la UOC 2023-2025 es el cuarto que se publica en la universidad y se enmarca en un contexto excepcional que ha determinado claramente sus contenidos. El Plan se empezó a diseñar durante el año 2019, con movimientos políticos como el #MeToo, #Cuéntalo o #YoSíTeCreo todavía vivos en las redes, y se ha empezado a aplicar en un contexto de fuerte consenso social a favor de la igualdad de género, en el que se exige de forma más clara que nunca que las instituciones de educación superior deben contribuir a alcanzarla.

En línea con esta tendencia, el marco legal que sustenta este Plan se amplía respecto al anterior, el Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019, y se ha hecho más robusto. A la normativa fundamental que representan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, se suman preceptos que integran diferentes dimensiones en que la desigualdad de género se reproduce o se sustenta. Así pues, con la incorporación de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, este Plan incorpora acciones para el reconocimiento de la diversidad de identidad o de expresión de género y de orientación sexual en el conjunto de actividades de la institución. El Plan 2023-2025 también incorpora las novedades más recientes de la legislación en materia de igualdad estipuladas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y también por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres— con medidas concretas, como la ejecución de una auditoría salarial con perspectiva de género y un plan de acción para reducir las posibles desigualdades retributivas detectadas, entre otros. Finalmente, el Plan de igualdad se alinea con los criterios de la Agencia para la Calidad del Sistema

Universitario de Cataluña (AQU), establecidos en el Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, e incluye medidas específicas para darles respuesta.

El proceso de diseño y de aprobación del Plan se ha visto afectado también por la crisis pandémica de la COVID-19. Emergió justamente cuando el Consejo de Dirección había aprobado el documento, en marzo de 2020. La constatación de que la crisis sanitaria hace surgir de manera dramática otras crisis, entre ellas la de la desigualdad de género, ha hecho necesaria la incorporación en el Plan de medidas que den respuesta a necesidades específicas de la comunidad UOC generadas por la pandemia.

El Plan de igualdad 2023-2025 no solo se ha construido de manera participativa, sino que se fundamenta en la evaluación del anterior Plan 2015-2019, y también en el cuarto diagnóstico de la igualdad de género en la Universitat Oberta de Catalunya, que se hizo en 2019. El Plan 2023-2025 parte de conclusiones que se extraen de este diagnóstico, que pone de manifiesto que:

- La toma de decisiones está masculinizada, mientras que la gestión está feminizada.
- Los estudios tienen una fuerte feminización de estudiantes y profesorado en ámbitos de conocimiento vinculados a los cuidados y a la enseñanza, y una fuerte masculinización en los campos tecnológicos.
- Hay sesgo de género en los contenidos y los recursos que se ofrecen al alumnado.
- Hay pocas mujeres liderando proyectos de investigación y, si las hay, están poco visibilizadas.
- No se recogen suficientes datos sistematizados que permitan evaluar la desigualdad en la universidad.
- Falta formación en perspectiva de género en diferentes ámbitos: resolución de conflictos por motivos de género, protocolos contra el acoso sexual, lenguaje no sexista, conciencia no discriminatoria.

Para dar respuesta a todos los retos mencionados, la Unidad de Igualdad de la UOC ha coordinado la creación de este Plan, con más de cien medidas que se estructuran en cinco ejes estratégicos: docencia, investigación, comunicación, organización, y seguimiento y evaluación. En esta publicación, presentamos el plan de acción de cada uno de estos ejes, con sus objetivos estratégicos y operativos, las acciones que deben permitir alcanzarlos, y también el área responsable y un cronograma que nos permite visualizar un mapa de su desarrollo durante los próximos años.

2. Marco normativo

La desigualdad de género está en todas partes: en los hogares, en la vida pública, en las administraciones públicas y en las empresas. A veces se producen situaciones de sexismo o desigualdad muy evidentes, pero en la mayoría de los casos se dan de forma inconsciente e indirecta. Es una inercia social sobre la que, en primer lugar, hay que ser conscientes, para después emprender acciones.

Los planes de igualdad son documentos que sirven para planificar la promoción de la igualdad de género y también para garantizar que se aplican los mecanismos que hacen efectivos los derechos de las personas relacionados con la igualdad de género y la no discriminación. Se llevan a cabo tras la elaboración de un diagnóstico de situación, y hay que hacer un seguimiento y una evaluación *a posteriori*.

La promoción y garantía de la igualdad efectiva y de la equidad a través de los planes de igualdad no solo es un imperativo ético, sino también una obligación legal. Las principales leyes que la regulan son las siguientes:

Principal normativa estatal y autonómica

- o Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. Regula y establece los principios de actuación que deben regir las medidas de los poderes públicos destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, tanto en el sector público como en el ámbito privado.
- o Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Enfoca el fenómeno de la violencia machista como problema vinculado también al reconocimiento social y jurídico de las mujeres. Establece que la transversalidad de la perspectiva de género en todos los ámbitos es una contribución para posibilitar el ejercicio de una democracia plena.
- o Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE n.º 272). Establece, para todas las empresas

con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras, la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto de trabajo según el género. Las empresas tendrán que elaborar una auditoría retributiva en la que se analizará la situación, y establecerán un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.

- o Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 272). Todas las empresas deben respetar la igualdad de trato y oportunidades. Establece la obligación de elaborar un plan de igualdad en aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, así como en aquellas empresas en las que tal obligación derive del convenio colectivo, o en aplicación de un acuerdo sancionador adoptado por la autoridad. Los planes de igualdad abarcarán la totalidad de la plantilla de la empresa y se aplicarán a las personas trabajadoras cedidas por ETT durante el periodo de prestación de servicios (art. 10).
- o Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE n.º 57). Se extiende la obligación de disponer de un plan de igualdad en todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. Es necesaria la elaboración previa de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras. También se remarca el derecho de las personas trabajadoras a tener una remuneración que se corresponda con el trabajo desarrollado, por lo que se obliga, entre otras cosas, a hacer un registro retributivo de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones salariales de la plantilla, disgregando a las personas por sexo y grupos profesionales. También se equipara, de forma progresiva, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija a ambos progenitores, igual que se aumenta la duración de los permisos por adopción o acogimiento.

- o Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (DOGC n.º 6919, de 23 de julio de 2015). Cuando habla de igualdad de género, define la igualdad como la condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos. Establece y regula los mecanismos y los recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida. Entre otras cosas, obliga a las instituciones y organismos públicos a aprobar, en el plazo de dos años, un plan de igualdad de mujeres y hombres destinado al personal que presta servicios, que debe definirse en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo. Dicho plan debe cumplir una serie de requisitos, como por ejemplo elaborar previamente una diagnosis, objetivos y estrategias, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; tener en cuenta varios elementos de actuación, como el acceso, la selección, la promoción y las condiciones laborales, y tener en cuenta a los y las representantes de las personas trabajadoras a la hora de elaborarlos y aprobarlos.
- o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015). Entre otras cosas, recoge que en la negociación colectiva deben fijarse criterios y procedimientos tendentes a lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, y también que la negociación colectiva puede establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y posiciones.
- o Ley 11/2014, para garantizar los derechos LGBTI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Establece y recomienda la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de

género. La Generalitat y los entes locales deben garantizar el cumplimiento de la legislación y hacer efectivo el deber de intervención del personal de las administraciones públicas, tal y como se despliega en el *Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya*.

- o Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En materia de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras, recoge el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hayan adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, si se ha establecido un plan de igualdad, sobre su aplicación.
- o Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo de 2007). Entre otras cosas, recoge la voluntad de garantizar una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, y establece el principio de transversalidad y la integración de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos. En cuanto a la igualdad en el ámbito laboral, hay tres decretos que la desarrollan y concretan, y que se han aprobado recientemente.
- o Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (DOGC n.º 3826, de 20 de febrero de 2003). Esta ley establece que las universidades deben garantizar a todos los y las estudiantes los derechos a no ser discriminados por razones de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.

- o Estatuto de Autonomía de Cataluña, 2006. Establece que los poderes públicos deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad y la cohesión social, la equidad de género y la sostenibilidad. También reconoce la obligación de los poderes públicos de implementar el principio de la transversalidad de género en todas las políticas públicas.
- o Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE n.º 189, de 8 de agosto de 1985). Recoge el derecho a sindicarse libremente. Entre otras cosas, explicita que son nulos y no tienen ningún efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.
- o Constitución española de 1978. Recoge el principio de igualdad y no discriminación, y responsabiliza a los poderes públicos de hacer efectivas la igualdad y la libertad, así como de remover los obstáculos a la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Principal normativa internacional y europea

- o ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- o Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (Directiva 2004/113/CE, de 21 de diciembre de 2004, pág. 37).
- o Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.
- o Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín, 2000 y 2005.

- o Entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, 1999.
- o IV Conferencia Mundial de Pekín, 1995.
- o Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- o Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE, 24 de julio de 1986, pág. 40).
- o III Conferencia Mundial de Nairobi, 1985.
- o II Conferencia Mundial de Copenhague, 1980.
- o Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (Directiva 19 de diciembre de 1978, capítulo 5, tomo 2, pág. 174).
- o Igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la formación profesional, y con las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE, 9 de febrero de 1976, capítulo 5, tomo 2, pág. 70).
- o I Conferencia Mundial de México, 1975.
- o Igualdad de retribución (Directiva 75/117/CEE, capítulo 5, tomo 2, pág. 52).
- o Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- o Convenio C100 sobre igualdad de remuneración de hombres y mujeres. Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- o Convenio para la Salvaguarda de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, artículos 1 y 14, y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.

- o Declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

3. Metodología

3.1 El diseño del plan

El Plan de igualdad de la UOC 2021-2025, recogido en este documento, se diseña a partir de varias fases de trabajo, donde operan marcos normativos diferentes.

Por un lado, el diagnóstico se ha elaborado a partir de tres documentos:

- elaboración del diagnóstico de género del año 2018,
- elaboración del diagnóstico del contexto comunicativo del año 2021,
- elaboración del diagnóstico de género del ámbito laboral del año 2021.

Además, la evaluación del Plan de igualdad 2015-2019 también es un material que se incorpora a los diagnósticos como información clave.

Los diagnósticos se han llevado a cabo en tres fases diferentes, puesto que en el momento de la elaboración del primer diagnóstico (año 2018) todavía no se habían aprobado las siguientes normativas: el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE n.º 57); el Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE n.º 272), y el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 272).

Esta legislación obliga a incorporar elementos al diagnóstico que no se habían incorporado en un primer momento. También se hace una apuesta muy firme para incorporar la perspectiva de género en la comunicación, con la elaboración del diagnóstico del contexto comunicativo, a pesar de que la ley no obliga a ello.

En relación con la elaboración del plan de acciones y para la elaboración del documento final del Plan de igualdad de la UOC 2021-2025, la universidad lleva a cabo las siguientes acciones:

- Tres sesiones de asesoramiento con la consultora externa Spora, con los objetivos de preparar el plan, diseñar su estructura y operativizar sus acciones.
 - o A partir del asesoramiento externo, se han desarrollado los siguientes grupos de trabajo:
 - dos sesiones en el ámbito de la docencia (diez personas),
 - dos sesiones de trabajo en el ámbito de la investigación (quince personas),
 - dos sesiones de trabajo en el ámbito de la organización (diez personas),
 - dos sesiones de trabajo en el ámbito de la comunicación (dieciséis personas).

Aparte de estas tareas, tanto para la aprobación de los documentos de diagnóstico como para la aprobación del plan de acciones, se han llevado a cabo reuniones periódicas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con representación de la empresa y representación de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la legislación.

3.2 La gobernanza del plan

Es imprescindible detallar la gobernanza del plan para clarificar las personas responsables de cada tarea e implementar todas las acciones planteadas en los plazos fijados. En la siguiente figura se muestran el órgano responsable, la herramienta, los mecanismos y los productos de las diferentes fases del plan.

A continuació, també se detallen les tasques clau per al seguiment i la evaluació del pla, i les persones i òrgans implicats en el desenvolupament de aquestes tasques, a més dels productes que han de resultar d'aquests.

Figura 1: Detalle de las tareas en las fases del plan

ETAPES		Òrgan responsable	Eina	Mecanismes	Productes
	DISSENY	Comissió negociadora	Reglament	Reunions quinzenals	Pla d'Igualtat Diagnosi 2021
	IMPLEMENTACIÓ	Espai de coordinació: Líders d'eix + Unitat Igualtat	Pla de treball anual	Reunions trimestrals	Pla de treball anual
	SEGUIMENT	Comissió de seguiment	Sistema de recollida d'indicadors (matriu excel)	Reunions quadrimestrals	Informe anual de seguiment
	AVALUACIÓ	Comissió de seguiment	Sistema de recollida d'indicadors	Reunions quadrimestrals	Avaluació intermitja Avaluació final

Fuente: Documentación interna de la UOC.

3.3 Comisión de Negociación del plan

3.3.1 Composición y constitución

Con fecha 7 de noviembre de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de igualdad de género de la UOC. La comisión, formada por un total de 12 personas, seis personas designadas por los sindicatos mayoritarios del sector y seis personas de la parte empresa, todas especialmente calificadas en las materias objeto de regulación del presente Plan.

Las personas que forman parte de la comisión por parte de la universidad serán una persona del área de personas, la persona representante de la Unidad de igualdad, la HRBP del colectivo de docencia, un miembro docente de los estudios de comunicación, una persona del colectivo investigador de la universidad y un miembro de gestión de los estudios de economía y empresa y

la parte social representada por los miembros designados por las organizaciones sindicales.

Por parte la parte social	Por parte de la empresa
Anna Buil Feliu, designada por CCOO	Sara Gálvez Herrador (Área de Personas)
Montserrat Vall-llovera Llovet, designada por CCOO	Maria Olivella Quintana (Unidad de igualdad)
Damià Domènech Corredor, designada por CCOO	Mónica Falqués Espinet (Área de Personas)
Esther Tort Xirau, designada por CCOO	Anna Clua Infante (Profesora de los estudios de comunicación)
Sergio Pérez Bovedilla, designado por UGT	Rachel Louise Palmén (Investigadora)
Carlos Lavatelli, designado por CGT	Raul Gotor López (Ámbito de Programas de Economía y Empresa)

3.3.2 Funcionamiento

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género se reunió de forma periódica hasta la firma del Plan de Igualdad de Género. Se pactaron previamente un calendario de las reuniones. La empresa fue la encargada de convocar las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género. En cuanto al orden del día de las reuniones se pactaron mediante documento compartido, pudiendo cada parte añadir los puntos que considerara necesarios.

Ambas partes estuvieron asistidas en todo momento por personas asesoras en las materias vinculadas a la temática, así como en las reuniones de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de género por un máximo de 3 personas por reunión por parte. Estas personas no han tenido derecho a voto en las decisiones tomadas en el seno de la comisión.

La toma de decisiones de la comisión se basó en el consenso. En caso de que éste no hubiera sido posible, se hubiera sometido a votación. El acuerdo sólo hubiera sido adoptado en caso de que existiera mayoría absoluta en cada una de las partes representadas. Es decir, se realizaría una votación separada de los representantes de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras y si en ambas votaciones se aprobara el acuerdo por mayoría absoluta, se entendería como aceptado. En caso de desacuerdo, se podría hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos, se pasaría la cuestión al organismo correspondiente.

3.4 Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan

3.4.1 Composición y constitución

1. Se constituye la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de género de la UOC. La comisión está formada por seis personas que forman parte del Comité de Empresa de la FUOC y seis personas de la parte empresa, todas especialmente calificadas en las materias objeto de regulación del presente Plan.

3.4.2 Funcionamiento

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

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Género se reunirá de forma periódica hasta la finalización de la evaluación final del Plan. Se pactaran previamente un calendario de las reuniones anuales. La empresa es la encargada de convocar las reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Género. En cuanto al orden del día de las reuniones se pactan mediante documento compartido, pudiendo cada parte añadir los puntos que considerara necesarios.

Ambas partes pueden estar asistidas en todo momento por personas asesoras en las materias vinculadas a la temática, así como en las reuniones de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de género por un máximo de 3 personas por reunión por parte. Estas personas no tienen derecho a voto en las decisiones tomadas en el seno de la comisión.

La toma de decisiones de la comisión se basa en el consenso. En caso de que éste no fuera posible, se somete a votación. El acuerdo sólo se adoptará en caso de que existiera mayoría absoluta en cada una de las partes representadas. Es decir, se realizaría una votación separada de los representantes de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras y si en ambas votaciones se aprobara el acuerdo por mayoría absoluta, se entendería como aceptado. En caso de desacuerdo, se puede hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos, se pasa la cuestión al organismo correspondiente.

Para el seguimiento y la evaluación del plan, se detalla el sistema que se utilizará:

- **Seguimiento anual:** con la elaboración de un informe anual sobre las acciones realizadas, donde se detalle si se está cumpliendo el cronograma y especificando las modificaciones que se han realizado. Para la elaboración de este documento hay que tener en cuenta los indicadores de proceso recogidos en las fichas de seguimiento de las

acciones del plan. En esta tarea interviene el Espacio de coordinación del PIG y la representación legal de las personas trabajadoras del CE.

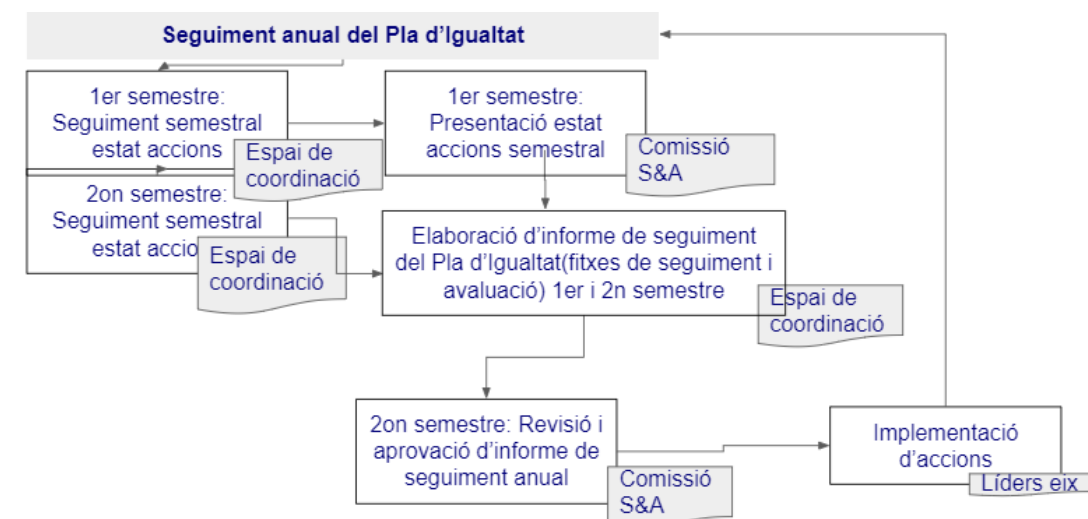
- **Evaluación intermedia:** que se llevará a cabo en mitad del periodo de implementación del plan (enero 2023). En este caso se hará un seguimiento ampliado de la ejecución del plan, con mirada retrospectiva, con el objetivo de detectar cómo mejorar la eficiencia del plan. Para ello, se utilizarán los informes de seguimiento anual, entrevistas y grupos focales y se contará con una consultora externa. En esta tarea interviene la Comisión de Seguimiento y Evaluación y los equipos ejecutores de las acciones.
- **Evaluación final:** que se llevará a cabo al final del proceso, en enero de 2025. En este caso se analizará la consecución de los objetivos operativos y estratégicos y se evaluará globalmente el plan, centrándose en los resultados, el impacto y la eficacia. Para ello, se utilizarán los indicadores de resultados recopilados en la matriz de recogida de indicadores, el informe de evaluación intermedia, se llevarán a cabo entrevistas, grupos focales y encuestas a las personas destinatarias de las acciones del Plan de igualdad. Se contará con la comisión de S&E y grupos de interés.

Grupos que intervienen en el S&E: composición, roles y productos:

Equipo	Roles	Productos
Unidad de Igualdad (equipo técnico + asesor)	Acompañamiento técnico en todo el proceso (revisión, implementación, seguimiento y evaluación)	
Espacio de coordinación (líderes de los cinco ejes estratégicos)	Interviene en el seguimiento. • Articula y verifica el proceso de recogida de los indicadores. • Elabora los informes de seguimiento.	i. Matriz de recogida de indicadores ii. Informe anual de seguimiento

	Se reúne dos veces al año.	iii. Informe de evaluación intermedia iv. Informe de evaluación final
Comisión de Seguimiento y Evaluación (líderes de eje + representantes legales CE)	Interviene en el seguimiento y la evaluación intermedia y final. - Revisa y valida los informes de seguimiento anual. - Revisa los indicadores recogidos. - Participa en la valoración de la ejecución e impacto del plan. - Elaboración de los informes de evaluación. - Se reúne, como mínimo, dos veces al año.	ii. Informe anual de seguimiento iii. Informe de evaluación intermedia iv. Informe de evaluación final

Finalmente, a continuación, se detalla el circuito para el seguimiento del Plan de igualdad.



Fuente: Documentación interna de la UOC.

3.5 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones de la comisión de igualdad.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

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

En caso de discrepancias que puedan surgir de la aplicación, seguimiento o revisión, las partes acuerdan someterse a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción

4. Diagnóstico de igualdad de género de la UOC 2021

La presente diagnosis se estructura a partir del cálculo y el análisis de una serie de elementos recogidos en los distintos ejes de análisis. Dichos ejes de

análisis responden a los ámbitos y temas que la legislación actual obliga a incorporar a los planes de igualdad.¹ Así pues, a continuación, se exponen los principales resultados de los indicadores que caracterizan la situación de la igualdad de género en la Universitat Oberta de Catalunya.

El primer eje de análisis hace referencia a la **presencia y representación de las mujeres y los hombres** en los distintos ámbitos y niveles de trabajo de la UOC. En este sentido, la situación deseable es la composición paritaria² de todos los espacios y niveles de trabajo.

La composición de la plantilla se encuentra ligeramente feminizada, puesto que las mujeres trabajadoras en la UOC representan el 61 % del total del personal. Al fijarnos en el conjunto de las categorías profesionales, observamos que aquellas categorías con mayor proporción de mujeres son las categorías profesionales que pertenecen al personal de gestión, lo que mostraría la existencia de segregación horizontal;³ y, además, a mayor nivel en la jerarquía de ese personal, mayor es la presencia de hombres. Este elemento, así como la masculinización del profesorado catedrático, que es el tipo de personal con mayor nivel en la carrera académica, muestra la existencia de segregación vertical.⁴

Al fijarnos en el tipo de contrato, identificamos que las mujeres representan a la mayoría de las personas con contrato indefinido, mientras que también son mayoría entre las personas con contratos que implican peores condiciones laborales, como son los contratos eventuales y los contratos de obra y servicio.

¹ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

² La composición paritaria es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que exista privilegio o discriminación alguna. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60 % ni menos del 40 %.

Definición extraída de *Recull de termes. Dones i treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo. Disponible en https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf.

³ La segregación horizontal es la "distribución no uniforme de hombres y mujeres en un determinado sector de actividad. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que realizan en el ámbito doméstico". Definición extraída de *Recull de termes. Dones i treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo.

Disponible en https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf.

⁴ La segregación vertical es la "distribución no uniforme de hombres y mujeres en distintos niveles de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad". Definición extraída de *Recull de termes. Dones i treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo. Disponible en https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf.

En relación con la jornada, destaca muy positivamente el hecho de que no existe segregación de género en la composición del personal a jornada completa o parcial.

Los cargos de mayor responsabilidad, de dirección y de representación de la universidad están ocupados mayoritariamente por hombres. Este elemento vuelve a poner sobre la mesa la existencia de segregación vertical en la institución. Hay que apuntar que los vicerrectorados son cargos que cuentan con una elevada presencia de mujeres.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que es un ámbito tradicionalmente masculinizado, en la UOC también cuenta con una proporción mayor de hombres que de mujeres. Así, el Comité de Empresa está formado por un 60,9 % de hombres y un 39,1 % de mujeres. El Consejo de Universidad, en cambio, en 2020 cuenta con una composición paritaria, ya que está formado por un 51,6 % de mujeres.

Si analizamos la composición de la organización, es muy relevante detallar la composición según sexo de los tres tipos de personal, puesto que las condiciones de trabajo de cada uno de estos tipos de personal pueden divergir. De esta forma, observamos que el personal de gestión está especialmente feminizado, formado por un 67,0 % de mujeres, mientras que el personal investigador a tiempo completo cuenta con un 52,0 % de mujeres, y el profesorado, con el 51,8 %. El hecho de que el personal de gestión esté especialmente feminizado, mientras que el personal investigador a tiempo completo y el profesorado cuenten con una composición paritaria, muestra de nuevo la existencia de segregación horizontal, dado que las mujeres se concentran en las tareas de tipo administrativo.

El segundo eje de análisis hace referencia al **registro retributivo**, en el que se hace un análisis de las retribuciones teniendo en cuenta la composición de

género en la UOC, e incorporando al análisis las retribuciones del personal directivo y siguiendo las indicaciones establecidas en la legislación vigente.⁵

La brecha salarial es la diferencia entre las retribuciones medias de mujeres y hombres en relación con las retribuciones de los hombres. La brecha salarial no representa una discriminación directa, sino que es un indicador que mide una desigualdad estructural e histórica resultante de la composición de la institución. Habitualmente es la respuesta a fenómenos como la segregación vertical o la masculinización de la antigüedad. Teniendo en cuenta las retribuciones totales anuales, los datos facilitados por la organización muestran que en la UOC existe una brecha salarial de las retribuciones medias del 20,1 %, lo que demuestra que las retribuciones medias de los hombres son un 20,1 % más elevadas que las retribuciones medias de las mujeres. La brecha salarial de la media de las retribuciones es menor, y se sitúa en el 14 %. Esta cifra muestra que las retribuciones de las mujeres se encuentran más concentradas, mientras que las retribuciones de los hombres están más distribuidas, lo cual indica la existencia de un grupo de hombres que se sitúan en la parte alta de las retribuciones, y ello vuelve a demostrar la existencia de segregación vertical, que en este caso puede verse en las diferencias en las retribuciones.

Al centrar el **análisis en la entrada y la salida de la organización, en el eje de análisis 3** se observa que a lo largo del año 2020 se han realizado en la UOC 612 nuevas contrataciones. De ellas, 215 corresponden a hombres —el 35,1 %— y 397 corresponden a mujeres —el 64,9 %—. Así, la mayor parte de las personas contratadas este año han sido mujeres. En los procesos de selección del personal esta tendencia se repite, ya que la mayor parte de las personas que han participado en los procesos de selección en 2020 son

⁵ El Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, concreta, en sus artículos 5 y 6, la definición y concreción del contenido obligatorio de un informe de registro retributivo. Estos artículos especifican la obligación de las empresas de disponer de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de tal forma que las personas trabajadoras puedan acceder a él a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

mujeres y no se identifica ningún tipo de sesgo o barrera que pueda limitar el acceso de mujeres a estos procesos.

La UOC dispone de un documento, aprobado por el Consejo de Dirección, cuyo objetivo es eliminar las desigualdades de género que podrían darse en los procesos de selección y contratación. Dicho documento incorpora la perspectiva de género tanto en relación con las características de las mujeres participantes en los procesos de selección como en relación con los criterios en los que deben fijarse los miembros participantes en los tribunales de selección.

Por último, observando a las personas que han abandonado la organización durante los últimos dos años, se constata que la proporción de contratos extinguidos de mujeres es similar a la proporción de mujeres en la organización. Sin embargo, destaca negativamente que se finalicen más contratos de mujeres en relación con su peso en la plantilla entre el profesorado, aunque no se detecta ningún elemento que muestre una salida de mujeres sistemática como consecuencia de algún tipo de situación de desigualdad o discriminación.

La promoción interna es un elemento clave para el desarrollo profesional. Revisar qué criterios se utilizan para garantizar que las mujeres no se encuentran en una posición de desigualdad de oportunidades es imprescindible para garantizar la igualdad de género en una organización. En los últimos dos años solo se han llevado a cabo dos promociones internas, y en ambas se ha contratado a un hombre. Así, con la documentación analizada no se perciben pruebas para identificar sesgos o barreras para la promoción interna de mujeres, aunque tampoco disponemos de pruebas que demuestren su inexistencia. En los procesos de promoción tampoco se detectan pruebas que muestren la existencia de sesgos, a pesar de que solo se dispone de información relativa al sexo de los y las participantes en un solo proceso de promoción.

No se dispone de información que muestre la existencia de desigualdades de género en los criterios para la promoción interna; tampoco se dispone de información que garantice la ausencia de estas desigualdades o la existencia

de cuotas o acciones positivas para garantizar la promoción interna de las mujeres.

Existen cuotas o medidas de acción positiva que garanticen la composición paritaria de los miembros de los tribunales de promoción, en los casos en que estos se ponen en funcionamiento, que son los procesos de promoción interna del profesorado. Debe destacarse que, a pesar de que los tribunales de promoción no se ponen en funcionamiento para todos los tipos de personal, las veces en los que estos operan no son anecdóticas.

Por último, debe apuntarse que la plantilla, a través de la encuesta realizada al conjunto del personal, muestra una percepción mayoritariamente positiva, ya que no percibe la existencia de desigualdades de género en las posibilidades de promoción y desarrollo profesional, ni teniendo en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres, ni para las personas del colectivo LGTBI. Sin embargo, se observan diferencias entre hombres y mujeres al respecto, siendo las últimas las que tienen una perspectiva más negativa.

El quinto eje de análisis hace referencia a la formación. Si tenemos en cuenta el acceso a las formaciones, observamos que existe una amplia y variada oferta formativa, a la cual acceden muchas personas, y no se detecta ningún sesgo o barrera que pueda dificultar el acceso de las mujeres a dicha oferta formativa. La participación en las diferentes formaciones no depende del sexo, sino que va asociada al departamento de trabajo.

Más de la mitad de las personas que han respondido a la encuesta considera que existe una falta de formación en la UOC sobre igualdad de género y sobre los derechos de las personas LGTBI. A pesar de ello, la plantilla valora las formaciones que ofrece la UOC positivamente, aunque existen diferencias entre hombres y mujeres y otros, ya que este último grupo detecta en mayor medida la falta de formación e información sobre los derechos de las personas LGTBI y valora menos positivamente las formaciones que ofrece la UOC.

En relación con las medidas de conciliación y corresponsabilidad que ofrece la UOC, primero se han analizado medidas como los horarios de trabajo o el

acceso al trabajo en remoto. Sin embargo, no se dispone de datos relativos a los horarios laborales del personal al existir tantos horarios como personas trabajadoras, ya que el convenio colectivo establece medidas de flexibilidad en la jornada. Se concluye que no existen horarios estándares ni determinados.

El teletrabajo es una herramienta que ha crecido inevitablemente como consecuencia de la pandemia del coronavirus. Aunque la pandemia obliga a teletrabajar, se detecta que las mujeres teletrabajan más que los hombres, y también se perciben diferencias en el alcance del teletrabajo en función del puesto de trabajo. Sin embargo, no se detecta ningún tipo de dificultad o de limitación para acceder al teletrabajo, ya que se ha otorgado el permiso para teletrabajar a todas las personas que lo han solicitado.

Los datos sobre el acceso a permisos por motivo de paternidad, maternidad o adopción muestran que, a lo largo del año 2020, ha habido 38 personas que han disfrutado de este tipo de permiso. De estas 38 personas, 11 fueron hombres, que representaban el 28,9 % del total, y 27 fueron mujeres, que representaban el 71,1 % restante. Estos porcentajes muestran que la proporción de mujeres que han disfrutado de este permiso es superior al porcentaje que representan ellas entre la plantilla.

Los datos relativos a las personas que han disfrutado de excedencias a lo largo del año 2020 muestran que las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas entre las personas que han disfrutado de esos permisos, si tomamos como referencia la proporción de mujeres entre el personal trabajador de la UOC. Las mujeres representan al 80 % de las personas que han disfrutado de reducciones de jornada para asumir algún cuidado. No se dispone de información relativa al porcentaje de reducciones de jornada de cada individuo, ni del dato global teniendo en cuenta el sexo. Con todo, estas cifras muestran un claro sesgo relativo a cómo las responsabilidades de cuidado aún recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Este elemento no es propio de la UOC, sino que es un reflejo del conjunto de la sociedad en relación con la división sexual del trabajo. A pesar de ello, la UOC puede desempeñar un papel activo

al contribuir a normalizar que los hombres disfruten de permisos para el cuidado.

Al analizar la percepción del personal sobre el acceso a las medidas de conciliación, se observa que las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo son quienes detectan mayores dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal. También son el personal que se muestra más favorable a la aplicación de mayor flexibilidad en las medidas de conciliación y de hacer que aumente la corresponsabilidad de la UOC con el cuidado. Así, identificamos diferencias en función del género, pero también en el puesto de trabajo en relación con las percepciones sobre las posibilidades de conciliación.

Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es clave para garantizar una buena salud laboral de las mujeres. En este sentido, destaca negativamente el hecho de que no se incorpore la perspectiva de género en el *Manual de seguridad y salud laboral*, que es el documento que recoge la estrategia para la prevención de los riesgos laborales en la UOC.

En materia de prevención de riesgos laborales, al fijarnos en el porcentaje de personas gestantes atendidas, los datos muestran que no tenemos disponibilidad para realizar una comparativa entre el número de personas gestantes atendidas en relación con el total de personas gestantes en la UOC. Sin embargo, hay que valorar muy positivamente el hecho de que, en caso de que la persona gestante avise al servicio de prevención de su situación, desde el servicio se lleva a cabo una evaluación ergonómica del puesto de trabajo. Al analizar si se incorpora la perspectiva de género en las acciones previstas en el marco de la prevención de riesgos laborales, se observa que solo el 21,7 % de las acciones llevadas a cabo durante el año 2020 en materia de prevención de riesgos laborales incorpora dicha perspectiva.

La mayor parte de las formaciones sobre prevención de riesgos laborales no incorporan la perspectiva de género. En consecuencia, en 2019 el 29,2 % de las personas asistentes a las formaciones han recibido contenidos que

incorporan la perspectiva de género, mientras que en 2020 dicho porcentaje baja hasta el 7,9 %. Así pues, existe margen de mejora en las formaciones, donde hay que tener en cuenta las necesidades y la realidad de las mujeres y las personas que se identifican con la categoría "otros". Por último, destaca negativamente el hecho de que no existen protocolos de ergonomía que incorporen la perspectiva de género.

En el ámbito de la comunicación, la imagen y el lenguaje, incorporar la perspectiva de género significa visibilizar, ya sea a través del lenguaje visual o a través del lenguaje escrito, a las mujeres en su diversidad. En el caso de la UOC, el personal tiene una percepción muy positiva respecto al uso de un lenguaje no sexista ni androcéntrico; también de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución.

Por lo tanto, la plantilla percibe que, en su mayoría, se hace un uso del lenguaje no sexista ni androcéntrico, y eso se valora positivamente. No obstante, se observan diferencias entre hombres y mujeres y otros, dado que este último grupo tiene una percepción ligeramente más negativa que los hombres sobre si la UOC aplica esta perspectiva.

Finalmente, centrándonos exclusivamente en las percepciones del personal que trabaja en la UOC sobre la situación de la igualdad en la organización, las respuestas a la encuesta muestran que la plantilla percibe la existencia de dinámicas que pueden favorecer la existencia de desigualdades, puesto que identifican situaciones que claramente rompen con la existencia de un clima de trabajo igualitario. Así, el 17,9 % de las mujeres apunta que a menudo carecen de recursos o información para llevar a cabo su labor, mientras que el 17,4 % comenta que las interrumpen en una reunión a menudo. El 5,5 % afirma que se hacen bromas o comentarios sexistas. Además, se identifican diferencias entre las percepciones en función de la identidad de género, así como en función del tipo de personal, donde el personal investigador a tiempo completo es el que percibe el espacio como más hostil para las mujeres y para las personas LGTBI.

En relación con las percepciones del personal sobre las posibilidades de desarrollarse profesionalmente, las respuestas a la encuesta muestran diferencias relevantes entre las percepciones de los hombres y de las mujeres y otros. Así, el segundo grupo identifica mayores dificultades, siendo el profesorado el colectivo que muestra una opinión más negativa con respecto a las posibilidades que ofrece la UOC en esta materia.

La percepción en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación es dispar entre el personal que ha respondido a la encuesta, y se divide mayoritariamente entre las personas que opinan que se incorpora la perspectiva de género en la docencia y la investigación a menudo y alguna vez. Existen diferencias en las percepciones en función del género y del tipo de personal.

De esta forma, en general, las valoraciones de la plantilla son mayoritariamente positivas, percibiéndose que la UOC es un espacio de trabajo con una situación de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI. Aun así, consideran que la universidad debería aplicar más medidas para asegurar que el acceso, la promoción, las retribuciones y las condiciones laborales garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con las personas del colectivo LGTBI.

Resultado de los indicadores analizados

INDICADOR	VALORACIÓN
1.1. Categoría profesional según sexo	Mejorable
1.2. Tipo de contrato según sexo	Mejorable
1.3. Tipo de jornada según sexo	Satisfactorio
1.4. Cargos de responsabilidad según sexo	Mejorable

1.5. Composición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras según sexo	Mejorable
1.6. Composición del Consejo de Universidad según sexo	Satisfactorio
1.7. Puesto de trabajo según sexo	Mejorable
2.1. Registro retributivo	Insatisfactorio
3.1. Nuevas contrataciones según sexo	Satisfactorio
3.2. Participantes en los procesos de selección según sexo	Satisfactorio
3.3. Existencia de desigualdades de género en los criterios de contratación	Satisfactorio
3.4. Contratos extinguidos según sexo y motivo de su extinción	Mejorable
4.1. Promociones internas según sexo	Mejorable
4.2. Participantes en procesos de promoción interna según sexo	Mejorable
4.3. Existencia de desigualdades de género en los criterios para la promoción interna	Mejorable
4.4. Miembros de los tribunales de promoción o responsables de procesos de promoción según sexo	Mejorable
4.5. Percepción sobre las desigualdades de género en torno a las posibilidades de promoción	Mejorable
5.1. Participantes en las formaciones según sexo	Satisfactorio

5.2. Participantes en las formaciones según sexo y departamento	Satisfactorio
5.3. Percepción del personal sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las formaciones	Mejorable
6.1. Diferencia entre los horarios laborales según sexo	No disponible
6.2. Uso del teletrabajo según sexo y motivo	Satisfactorio
6.3. Solicitudes activas de teletrabajo según sexo	Satisfactorio
6.4. Permisos de paternidad o maternidad según sexo	Mejorable
6.5. Excedencias según sexo y motivo	Mejorable
6.6. Reducciones de jornada para el cuidado según sexo	Mejorable
6.7. Percepción del personal propio sobre el acceso a medidas de conciliación según sexo y colectivo	Mejorable
7.1. Existencia de perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales	Insatisfactorio
7.2. Porcentaje de personas gestantes atendidas en torno a cuestiones relacionadas con la prevención de la salud	Satisfactorio
7.3. Número de medidas implementadas que incorporen la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales	Mejorable
7.4. Número de formaciones sobre prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género	Mejorable

7.5. Existencia de protocolos de ergonomía que incorporen la perspectiva de género Insatisfactorio

8.1. Percepción del personal sobre la sensibilidad de la UOC en la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje visual y escrito según identidad de género Satisfactorio

9.1. Percepción del personal sobre la existencia de dinámicas internas favorables a la igualdad de género según identidad de género Insatisfactorio

9.2. Percepción del personal sobre las posibilidades de desarrollo profesional según identidad de género Mejorable

9.3. Percepción del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación en la UOC según identidad de género Mejorable

9.4. Percepción del personal sobre la situación de la igualdad en la UOC según identidad de género Mejorable

Eje de análisis 1. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género

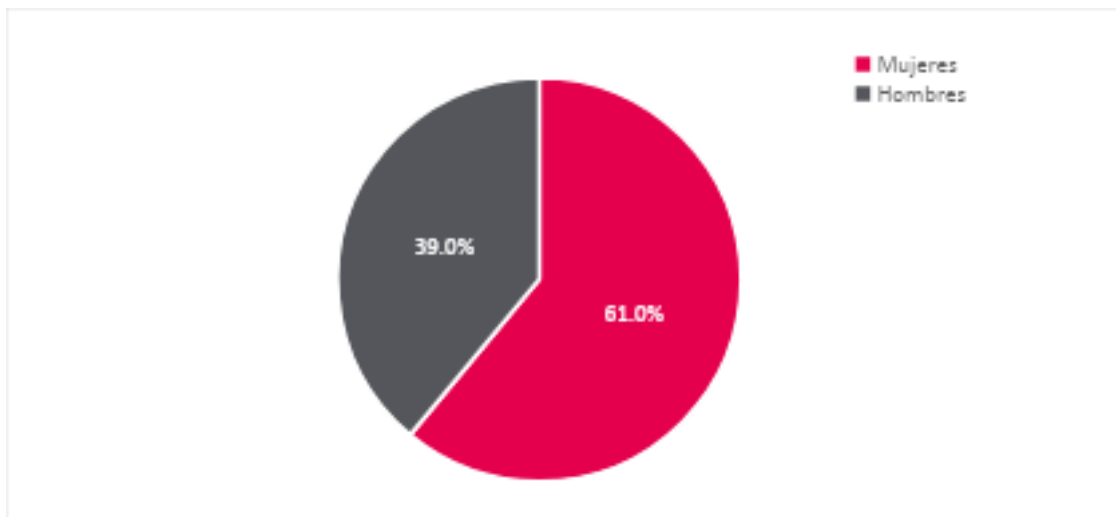
Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.1. Categoría profesional según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	La composición de la plantilla está ligeramente feminizada. Se detecta existencia de segregación horizontal y segregación vertical.

Valoración

Mejorable

En 2020, había 1.458 personas con una vinculación laboral con la UOC. De estas personas, 890 eran mujeres y 568 hombres. Esto significa que las mujeres representaban el 61 % de la plantilla, mientras que los varones representaban el 39 % restante.

Gráfico 5. Composición de la plantilla según sexo, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Al analizar la composición según sexo de la categoría profesional, el gráfico 2 muestra que de los diversos tipos de relación contractual con la UOC existen categorías especialmente masculinizadas y otras especialmente feminizadas.

La categoría profesional más feminizada es el personal administrativo de gestión de proyectos. Esta categoría está formada exclusivamente por mujeres. Sin embargo, hay que apuntar que dicha categoría está formada solo por dos personas.

En el otro extremo, el profesorado catedrático de tipo 1 es la categoría profesional más masculinizada. Está formada por trece personas: un 84,6 % de hombres y un 15,4 % de mujeres. El profesorado catedrático de tipo 2 es la segunda categoría profesional con mayor presencia de hombres, aunque la segregación es menor: está compuesta por trece personas, un 61,5 % de hombres y un 38,5 % de mujeres.

Al fijarnos en el conjunto de las categorías profesionales, observamos que aquellas categorías con mayor proporción de mujeres son las categorías profesionales que pertenecen al personal

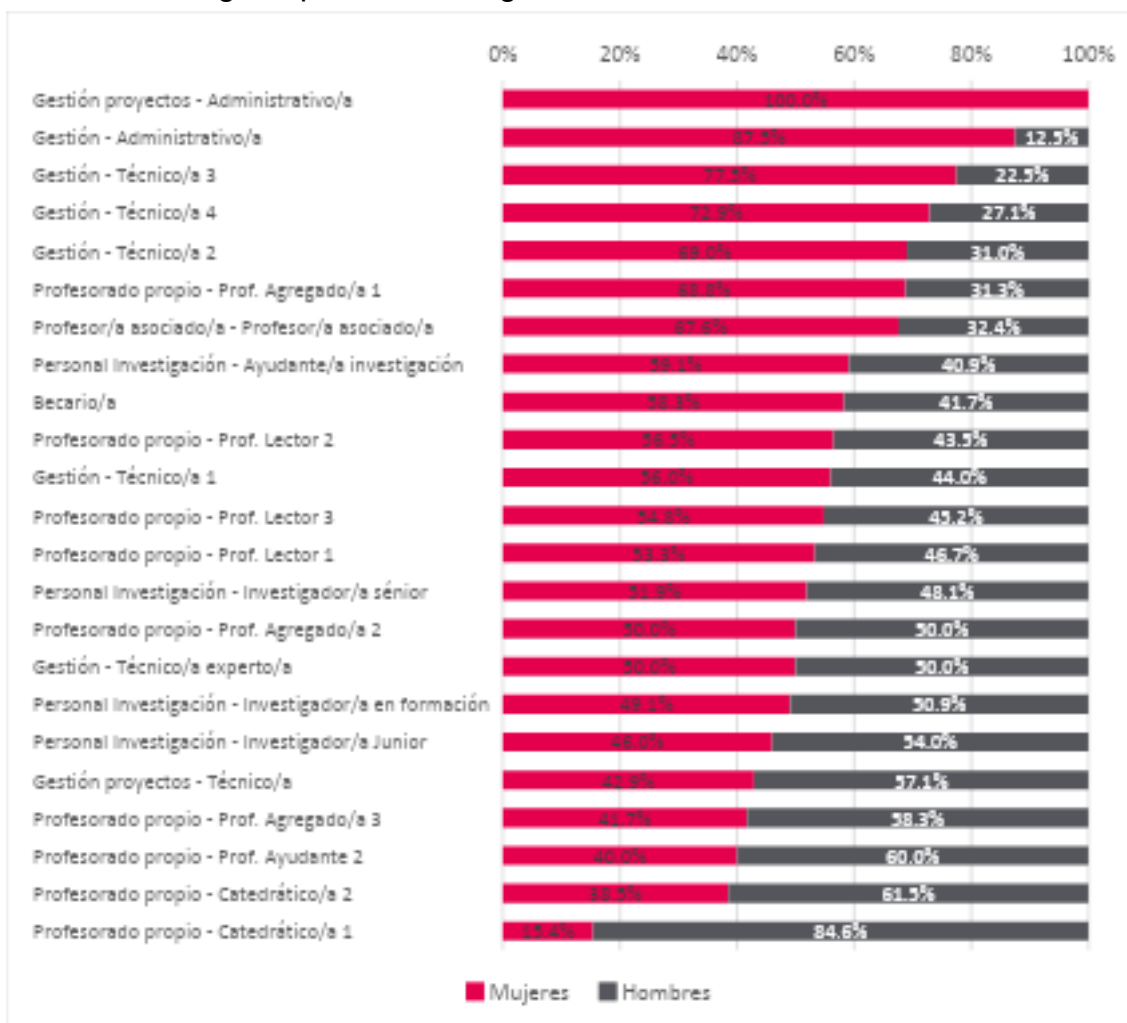
de gestión; y, además, a mayor nivel en la jerarquía de este personal, mayor es la presencia de hombres. Este elemento, así como la masculinización del profesorado catedrático, que es el tipo de personal con mayor nivel en la carrera académica, muestra la existencia de segregación vertical.

En positivo, hay que destacar las categorías profesionales que cuentan con una composición equilibrada (formada por un 50 % de hombres y un 50 % de mujeres), como son el profesorado agregado de tipo 2 y el personal de gestión de tipo técnico experto. Asimismo, hay varias categorías que cuentan con una composición paritaria⁶, como son el profesorado ayudante de tipo 2, formado por un 40 % de mujeres; el profesorado agregado de tipo 3, formado por un 41,7 % de mujeres; el personal de gestión de proyectos de tipo técnico, formado por un 42,9 % de mujeres; el personal de investigación de tipo júnior, formado por un 46 % de mujeres; el personal de investigación de tipo investigación de tipos en formación, formado por un 49,1 % de mujeres; el personal de investigación de tipo sénior, formado por un 51,9 % de mujeres; el profesorado lector de tipo 1, formado por un 53,3 % de mujeres; el profesorado lector de tipo 3, formado por un 54,8 % de mujeres; el personal de gestión de tipo técnico 1, formado por un 56 % de mujeres; el profesorado lector de tipo, formado por un 56,5 % de mujeres; el personal becario, formado por un 58,3 % de mujeres, y, finalmente, el personal investigador de tipo ayudante de investigación, formado por un 59,1 % de mujeres.

⁶ La composición paritaria es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que exista ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60 % ni menos del 40 %.

Definición extraída de la *Guía práctica de diagnosis Igualdad de mujeres y hombres en empresas y organizaciones*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. Disponible en: https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empres-es-i-organitzacions.pdf.

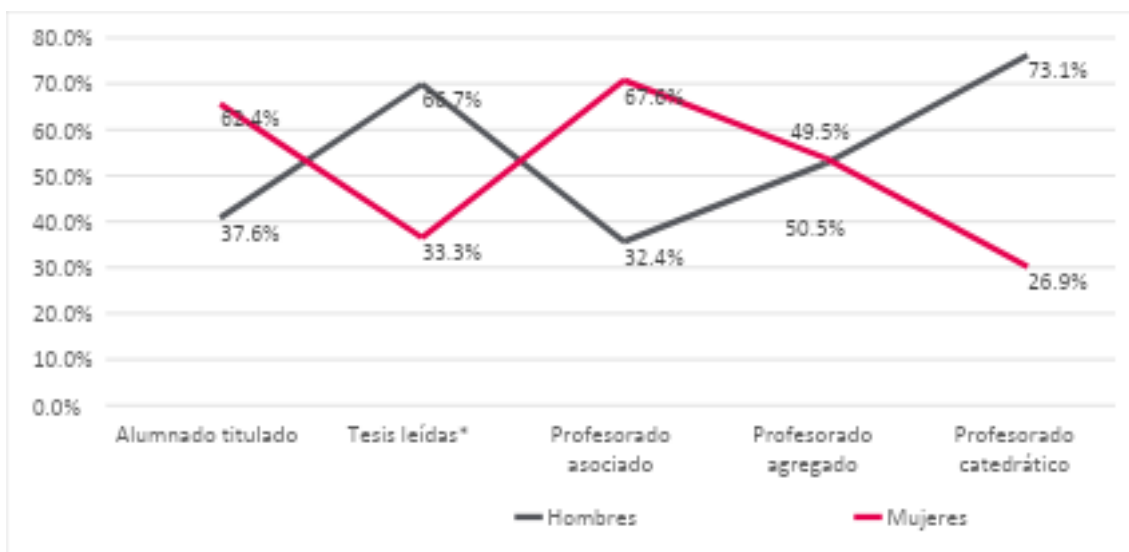
Gráfico 6. Categoría profesional según sexo, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Estos datos muestran la existencia de segregación horizontal y de segregación vertical. Así, observamos, tal y como muestra el gráfico 3, que la carrera universitaria está jerarquizada y los hombres ganan presencia a medida que crece la categoría profesional. Por lo tanto, a pesar de que las mujeres representan la mayor parte de las personas tituladas en la UOC (el 62,4 %) y mantienen una presencia elevada entre el profesorado agregado (representan el 67,6 %), su presencia decae hasta situarse en el 26,9 % entre el personal con mayor reconocimiento social y económico, como el profesorado catedrático. Hay que destacar también la gran diferencia entre hombres y mujeres que leen su tesis en la UOC, donde ellas representan solo el 33,3 %.

Gráfico 7. Presencia de mujeres y hombres en distintos momentos de la carrera académica en la UOC, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC, datos del Departamento de Investigación y Universidades y datos de *Diagnosis de la igualdad de género en la Universitat Oberta de Catalunya* (2018). * Los datos relativos a las tesis leídas se corresponden con el año 2018.

Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.2. Tipo de contrato según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Las mujeres representan la mayoría de las personas con contrato indefinido, mientras que también son mayoría entre las personas con contratos que implican peores condiciones laborales, como son los contratos eventuales y los contratos de obra y servicio.
Valoración	Mejorable

Analizando la composición del personal de la UOC según el tipo de contrato, observamos que la mayor parte de la plantilla —1.050 personas, que representan el 72 % de la plantilla— tiene un contrato indefinido. En segundo lugar, el 13,4 % de la plantilla tiene contrato de obra y servicio. El resto de la plantilla tiene tipos de contratos minoritarios, como el alumnado en prácticas, que representa el 4,1 %; las personas con contrato de relevo por jubilación parcial, de las que solo hay una; las personas con contrato por jubilación parcial, que representan el 0,9 % de la plantilla; el personal con contrato posdoctoral, que representa el 2,3 %; el personal con contrato predoctoral, que representa el 1,1 %, y el personal con contrato eventual, que representa el 2,7 % del total de la plantilla.

Teniendo en cuenta el sexo, observamos que el personal indefinido está ligeramente feminizado; cuenta con un 62,1 % de mujeres. El personal con mayor proporción de mujeres es el personal con contrato de relevo por jubilación parcial, dado que solo una mujer integra este colectivo. En segundo lugar, del personal con contrato eventual, el 67,5 % son mujeres. En el otro extremo, las personas con contratos de jubilación parcial son mayoritariamente hombres; solo hay un 16,7 % de mujeres. Los hombres también son mayoría entre las personas con un contrato posdoctoral, donde las mujeres representan solo el 37,5 %, mientras que las personas con un contrato predoctoral son las que cuentan con una composición más equilibrada y un 48,5 % de mujeres.

Teniendo en cuenta estos datos, hay que destacar en positivo que la presencia de las mujeres entre las personas con contrato indefinido es mayor que la proporción de mujeres en relación con el conjunto de la plantilla. Al mismo tiempo, el personal con contrato eventual, es decir,

temporal, también está feminizado, como ocurre entre las personas con contrato de obra y servicio, que son los contratos asociados con peores condiciones laborales.

Tabla 1. Tipo de contrato según sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales⁷

	Mujeres			Hombres			Total general		
	n	% vert.	% horiz.	n	% vert.	% horiz.	n	% vert.	% horiz.
Indefinido	652	73,3 %	62,1 %	398	70,1 %	37,9 %	1.050	70,1 %	100,0 %
Eventual	27	3,0 %	67,5 %	13	2,3 %	32,5 %	40	2,3 %	100,0 %
Obra y servicio	116	13,0 %	59,5 %	79	13,9 %	40,5 %	195	13,9 %	100,0 %
Interinidad	36	4,0 %	63,2 %	21	3,7 %	36,8 %	57	3,7 %	100,0 %
Contrato predoctoral	16	1,8 %	48,5 %	17	3,0 %	51,5 %	33	3,0 %	100,0 %
Contrato posdoctoral	6	0,7 %	37,5 %	10	1,8 %	62,5 %	16	1,8 %	100,0 %
Jubilación parcial	1	0,1 %	16,7 %	5	0,9 %	83,3 %	6	0,9 %	100,0 %
Relevo jubilación parcial	1	0,1 %	100,0 %	0	0,0 %	0,0 %	1	0,0 %	100,0 %
Estudiantes en prácticas	35	3,9 %	58,3 %	25	4,4 %	41,7 %	60	4,4 %	100,0 %
Total general	890	100,0 %	61,0 %	568	100,0 %	39,0 %	1.458	100,0 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

⁷ Los porcentajes verticales muestran la proporción de personas con cada tipo de contrato en relación con el total de hombres o el total de mujeres. Los porcentajes horizontales, por el contrario, muestran la proporción de mujeres y hombres de cada tipo de contrato.

Comparar los porcentajes verticales de mujeres y hombres en cada tipo de contrato permite ver si existe una mayor proporción de uno de los dos sexos en un tipo de contrato concreto, ya que, con un número bajo de casos, los porcentajes horizontales pueden mostrar una imagen ligeramente sesgada.

Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.3. Tipo de jornada según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	No existe segregación de género entre las personas con contrato a jornada parcial o jornada completa. Este elemento se valora como muy positivo. Destaca negativamente que el 100 % de personas con jornada reducida son mujeres.
Valoración	Satisfactorio

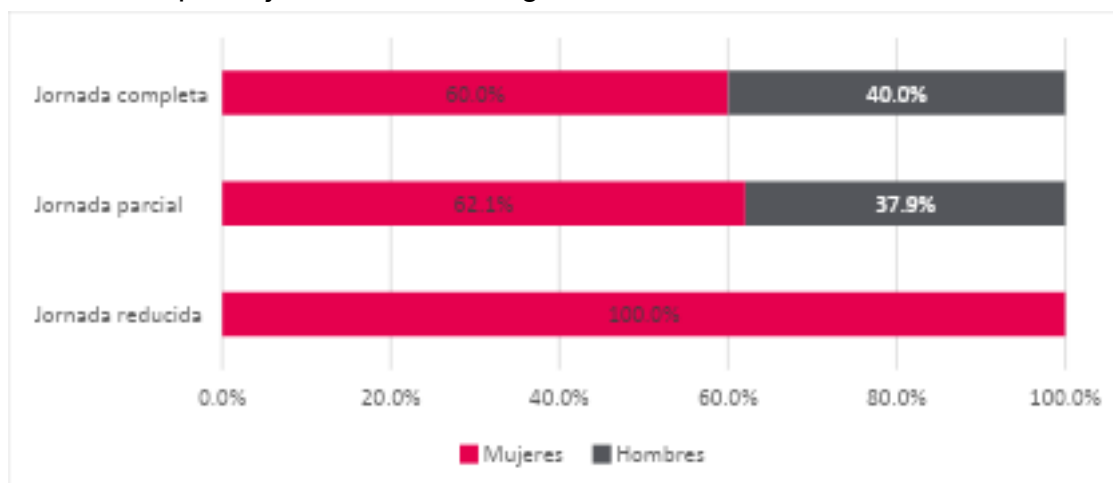
Analizando la composición de la plantilla y teniendo en cuenta el tipo de jornada, observamos que la mayor parte de la plantilla tiene una relación contractual con la UOC que implica una jornada de trabajo completa. Las personas con este tipo de jornada son 1.181, y representan el 81 % de la plantilla. Seguidamente, 253 personas tienen un contrato de jornada parcial, y representan el 17,4 % de la plantilla. Finalmente, hay 24 personas que tienen una jornada reducida, y representan solo el 1,6 % del personal.

Teniendo en cuenta el sexo, el gráfico 4 muestra como la proporción de mujeres que trabajan a jornada completa es similar a la proporción de mujeres del conjunto de la plantilla. Lo mismo ocurre con la proporción de mujeres y hombres con contratos de jornada parcial. Estos datos ponen de manifiesto que no existe una segregación de género en relación con la parcialidad, hecho muy positivo, puesto que en el conjunto del mercado laboral catalán la parcialidad es una característica del trabajo de las mujeres,⁸ que además genera una mayor precariedad para ellas, dado que las jornadas parciales implican salarios bajos y prestaciones sociales derivadas en el futuro, como el paro o la jubilación, también más bajas.

Pese a este elemento tan positivo, destaca negativamente el hecho de que el 100 % de las personas con jornada reducida son mujeres. No sabemos los motivos que llevan a solicitar una jornada reducida, pero una posible explicación sería por el cuidado de personas dependientes. Pese a que el porcentaje de personas que optan por este tipo de jornada es muy bajo, destaca negativamente la fuerte segregación de género.

⁸ Según datos de la Encuesta de Población Activa del INE, mientras que el 20,8 % de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial, solo el 7,6 % de los hombres se encuentran en esta situación en 2020.

Gráfico 8. Tipo de jornada laboral según sexo, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.4. Cargos de responsabilidad según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Se detecta segregación vertical, puesto que los cargos de mayor responsabilidad en la gestión son ocupados por hombres, aunque los vicerrectorados, cargos también importantes, cuentan con una elevada presencia de mujeres.
Valoración	Mejorable

En 2020, en la UOC los cargos unipersonales con mayor responsabilidad en la gestión están todos ocupados por hombres. Así, tanto el gerente como el rector son hombres, y lo mismo ocurre con la persona que ocupa el cargo de dirección de gabinete y con el secretario general.

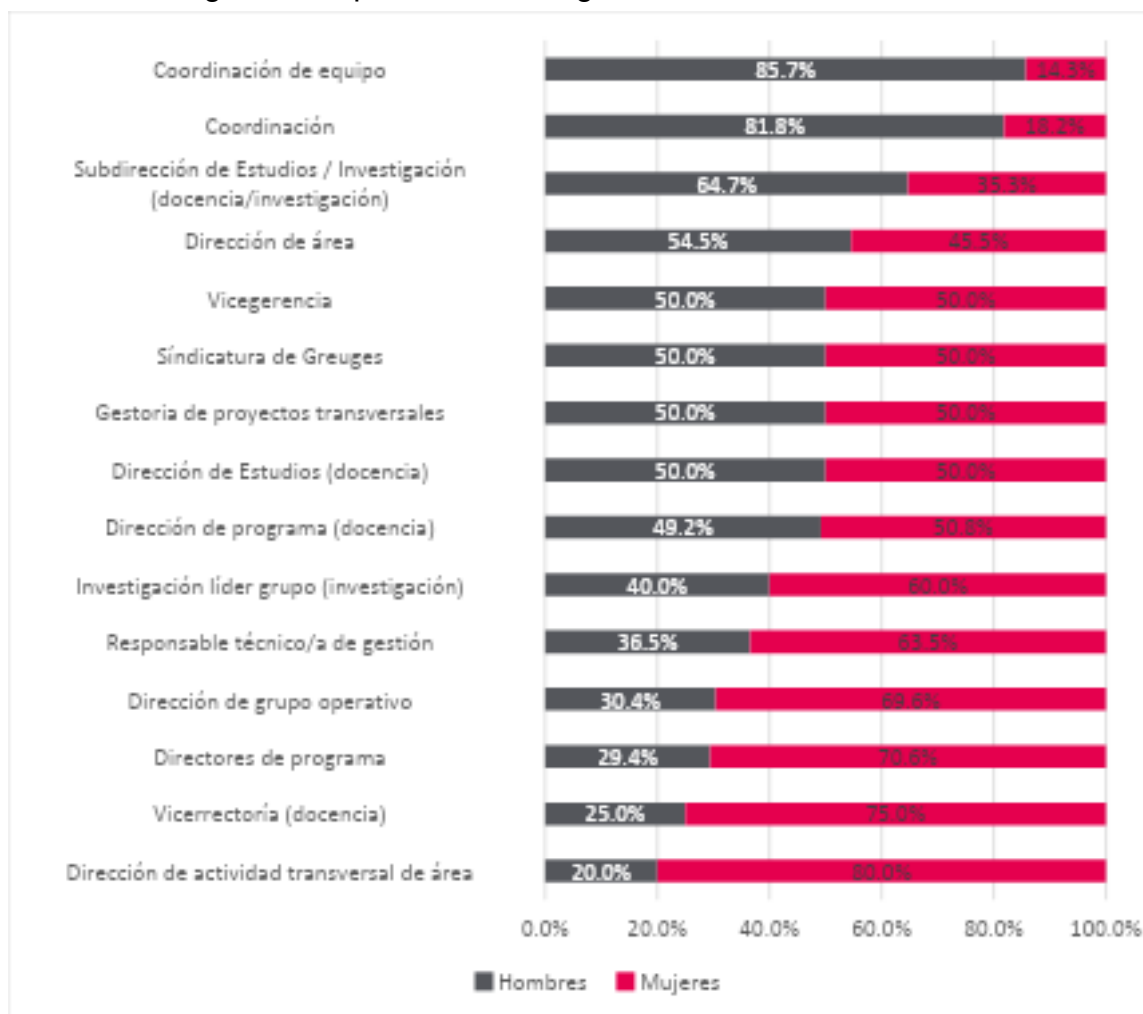
El gráfico 5 muestra la composición según sexo de los cargos de responsabilidad colegiados. En él observamos que la coordinación de equipo es el cargo más masculinizado, con solo un 14,3 % de mujeres, seguido de las personas con cargo de coordinación, donde las mujeres solo representan el 18,2 % de este personal, y de la subdirección de estudios, que cuenta con un 35,3 % de mujeres.

En el otro extremo, la dirección de actividad transversal de área es un cargo muy feminizado, con un 80 % de mujeres, mientras que los vicerrectorados también están feminizados, con un 75 % de mujeres.

Aquellos cargos de responsabilidad colegiados que tienen una composición equilibrada son los de la dirección de estudios, la gestoría de proyectos transversales y la vicegerencia, que cuentan con un 50 % de mujeres.

Estas cifras confirman la existencia de segregación vertical, ya que los cargos de mayor responsabilidad, como el rector y el gerente, están ocupados por hombres. Sin embargo, destaca en positivo que los vicerrectorados cuentan con una elevada presencia de mujeres.

Gráfico 9. Cargos de responsabilidad según sexo, 2020



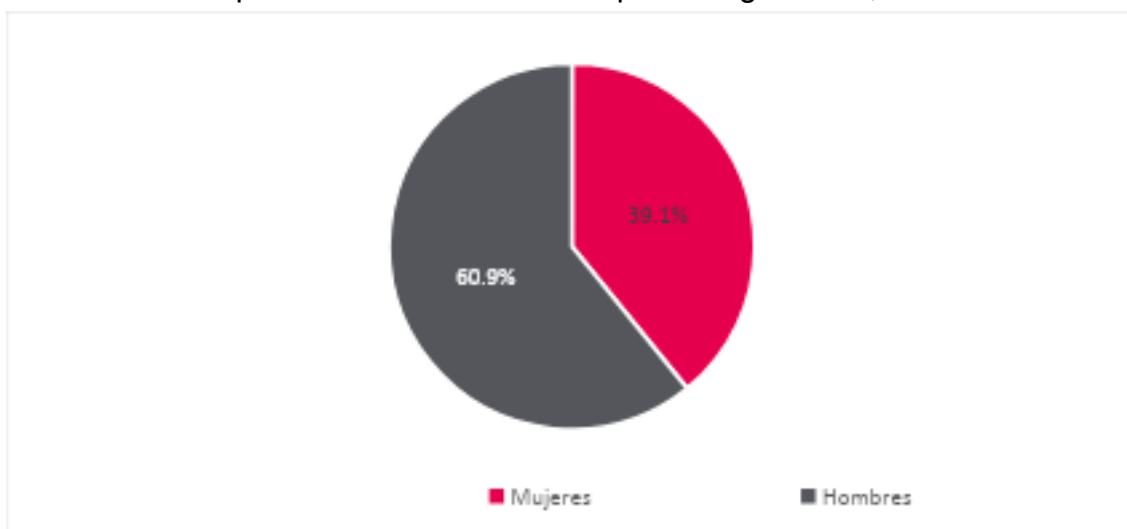
Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.5. Composición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	El Comité de Empresa está ligeramente masculinizado, ya que está formado por un 60,9 % de hombres y un 39,1 % de mujeres.
Valoración	Mejorable

En la UOC, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, constituidas en el Comité de Empresa, está formada por 23 personas: 14 hombres y 9 mujeres. Así, el Comité de Empresa no cuenta con una composición paritaria —por muy poco—, puesto que los hombres representan el 60,9 %, mientras que las mujeres representan el 39,1 % restante.

Hay que apuntar que, en 2020, los cargos del órgano de dirección del Comité están ocupados mayoritariamente por mujeres, tanto la vicepresidencia como la secretaría. Destaca positivamente la existencia de mujeres en estos espacios de liderazgo, aunque la presidencia esté ocupada por un hombre.

Gráfico 10. Composición del Comité de Empresa según sexo, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.6. Composición del Consejo de Universidad según sexo
Fuente	Documentación interna UOC Página web UOC: https://www.uoc.edu/portal/es/universitat/organitzacio/organs-coordinacio-representacio/index.html
Periodo	Año 2020
Resultado	El Consejo de Universidad cuenta con una composición paritaria, con un 51,6 % de mujeres.
Valoración	Satisfactorio

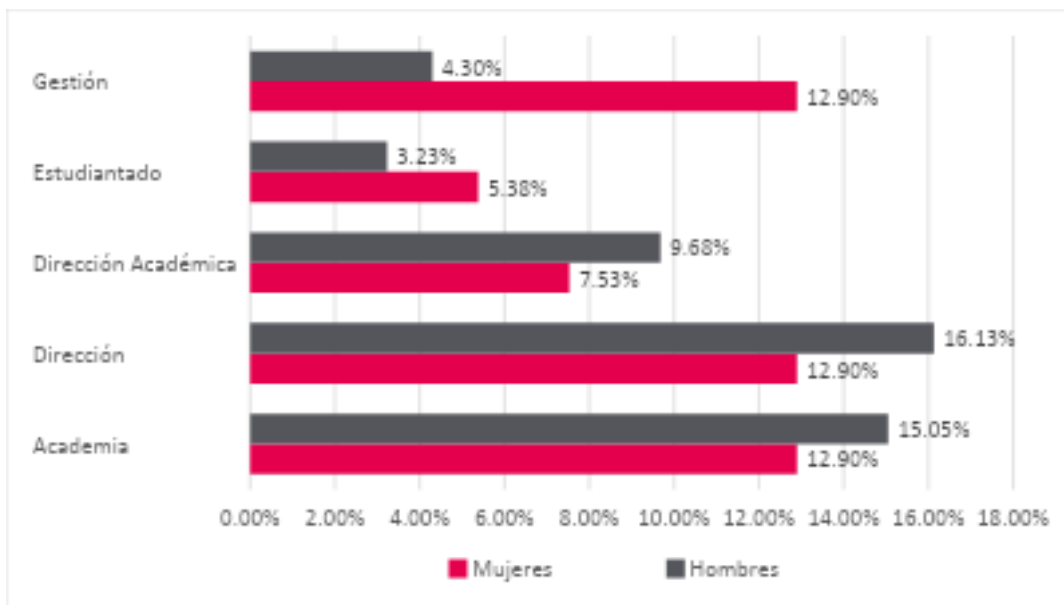
El Consejo de Universidad es el máximo órgano de participación de la comunidad universitaria y cuenta con representación del profesorado, del personal investigador a tiempo completo, del personal de gestión y del alumnado.

Se reúne de forma ordinaria una vez al año, y sus funciones son las siguientes:

- Debatir las líneas estratégicas y objetivos de la universidad.
- Manifestar la opinión sobre temas que afecten a la universidad y proponer las iniciativas que estime oportunas.
- Debatir los aspectos que afecten a la carrera profesional del personal académico y de gestión.
- Ser oído en el nombramiento del rector antes de que sea nombrado formalmente.
- Tratar cualquier otro tema propuesto por el rector, el Consejo de Gobierno o el Consejo de Dirección.

Actualmente, el Consejo de Universidad está formado por 93 personas, de las que 48 —el 51,6 %— son mujeres y 45 —el 48,4 %— son hombres. Al fijarnos en la composición según sexo de cada uno de los colectivos representados en el Consejo, observamos que los hombres son mayoría entre el personal investigador a tiempo completo (el personal académico), entre el personal de dirección y entre el personal de dirección académica. Sin embargo, ellas son mayoría en el personal de gestión y el alumnado, ya que las mujeres son mayoría en estos colectivos.

Gráfico 11. Composición del Consejo de Universidad según sexo, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Presencia y representación de mujeres y hombres
Indicador	1.7. Puesto de trabajo según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Se detecta la existencia de segregación vertical entre el personal de gestión y el profesorado. Al mismo tiempo, el hecho de que el personal de gestión esté especialmente feminizado, mientras que el personal investigador a tiempo completo y el profesorado cuentan con una composición equilibrada, muestra la existencia de segregación horizontal, puesto que las mujeres se concentran en las tareas administrativas.
Valoración	Mejorable

En la UOC, los puestos de trabajo se organizan en tres grandes grupos: el personal de gestión, el personal investigador a tiempo completo y el profesorado.

La tabla 2 muestra la composición del personal de gestión, muy feminizado y formado por un 67,4 % de mujeres. Debe destacarse que el personal de gestión es el colectivo más numeroso, especialmente los puestos de trabajo de personal técnico de los tipos 1 y 2, que ocupan a 234 y 239 personas, respectivamente.

Teniendo en cuenta la representación de los hombres entre este tipo de personal, observamos que el puesto de trabajo de técnico o técnica experto es el que refleja una mayor proporción de hombres —del 50 %—. Es relevante que los hombres representen una proporción mayor en ese puesto de trabajo, que es el más alto en la jerarquía profesional entre este tipo de personal. Así, en este caso observamos de nuevo la existencia de segregación vertical.

Tabla 2. Composición del personal de gestión según puesto de trabajo y sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales

	Mujeres			Hombres		
	n	% vert.	% horiz.	n	% vert.	% horiz.
Administrativo/a	14	2,5 %	87,5 %	2	0,7 %	12,5 %
Técnico/a 1	131	23,4 %	56,0 %	103	38,0 %	44,0 %
Técnico/a 2	165	29,4 %	69,0 %	74	27,3 %	31,0 %

Técnico/a 3	124	22,1 %	77,5 %	36	13,3 %	22,5 %
Técnico/a 4	113	20,1 %	72,9 %	42	15,5 %	27,1 %
Técnico/a experto/a	14	2,5 %	50,0 %	14	5,2 %	50,0 %
Total	561	100,0 %	67,4 %	271	100,0 %	32,6 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Al analizar los puestos de trabajo del personal investigador a tiempo completo, observamos que este personal tiene una composición equilibrada, puesto que las mujeres representan el 52,20 % del total, mientras que los hombres son el 47,8 % restante. Debe destacarse que la investigación es una tarea con mayor prestigio social y más reconocimiento que las tareas de gestión, por lo que no es sorprendente esta mayor presencia de hombres con respecto a los puestos de trabajo analizados anteriormente. Sin embargo, este no es un elemento propio de la UOC, sino que está presente en el conjunto de las universidades.

Más en detalle, la tabla 3 muestra como todos los puestos de trabajo cuentan con una composición equilibrada, con la excepción del personal administrativo de gestión de proyectos, que está formado solo por mujeres. Sin embargo, este personal está formado solo por dos personas.

Tabla 3. Composición del personal investigador a tiempo completo según puesto de trabajo y sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales

	Mujeres			Hombres		
	n	% vert.	% horiz.	n	% vert.	% horiz.
Gestión de proyectos - Administrativo/a	2	1,87 %	100,00 %	0	0,00 %	0,00 %
Gestión de proyectos - Técnico/a	3	2,80 %	42,86 %	4	4,08 %	57,14 %
Ayudante de investigación	39	36,45 %	59,09 %	27	27,55 %	40,91 %
Investigador/a en formación	26	24,30 %	49,06 %	27	27,55 %	50,94 %
Investigador/a junior	23	21,50 %	46,00 %	27	27,55 %	54,00 %
Investigador/a sénior	14	13,08 %	51,85 %	13	13,27 %	48,15 %
Total	107	100,00 %	52,20 %	98	100,00 %	47,80 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

El profesorado está formado por 361 personas y cuenta con un 51,8 % de mujeres y un 48,2 % de hombres. Por lo tanto, el profesorado tiene una composición muy similar al personal

investigador a tiempo completo. Entre este personal, destacan algunos puestos de trabajo especialmente feminizados, como el profesorado asociado —formado por un 67,57 % de mujeres— o el profesorado agregado de tipo 1 —formado por un 68,75 % de mujeres—. En cambio, el personal catedrático de tipo 1 está especialmente masculinizado —formado por un 84,62 % de hombres—. Este hecho muestra de nuevo la existencia de segregación vertical, dado que el puesto de trabajo de profesorado catedrático de tipo 1 es el de mayor reconocimiento social y mejores condiciones laborales.

Tabla 4. Composición del profesorado según puesto de trabajo y sexo, 2020.
Número de personas, porcentajes verticales y horizontales

	Mujeres			Hombres		
	n	% vert.	% horiz.	n	% vert.	% horiz.
Prof. asociado/a	25	13,37 %	67,57 %	12	6,90 %	32,43 %
Catedrático/a 1	2	1,07 %	15,38 %	11	6,32 %	84,62 %
Catedrático/a 2	5	2,67 %	38,46 %	8	4,60 %	61,54 %
Prof. agregado/a 1	33	17,65 %	68,75 %	15	8,62 %	31,25 %
Prof. agregado/a 2	21	11,23 %	50,00 %	21	12,07 %	50,00 %
Prof. agregado/a 3	40	21,39 %	41,67 %	56	32,18 %	58,33 %
Prof. ayudante 2	2	1,07 %	40,00 %	3	1,72 %	60,00 %
Prof. lector/a 1	16	8,56 %	53,33 %	14	8,05 %	46,67 %
Prof. lector/a 2	26	13,90 %	56,52 %	20	11,49 %	43,48 %
Prof. lector/a 3	17	9,09 %	54,84 %	14	8,05 %	45,16 %
Total	187	100,00 %	51,8 %	174	100,00 %	48,20 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje de análisis 2. Registro retributivo

Eje	Registro retributivo
Indicador	2.1. Registro retributivo
Fuente	Documentación interna UOC • Registro retributivo 2020. Área de Personas.
Periodo	Año 2020
Resultado	En la UOC existe una brecha salarial de las retribuciones medias anuales del 20,1 % a favor de los hombres. Esto significa que, de promedio, los hombres trabajadores de la UOC perciben unas retribuciones medias un 20,1 % mayores que las de las mujeres.
Valoración	Insatisfactorio

La brecha salarial es la diferencia entre las retribuciones medias de mujeres y hombres en relación con las retribuciones de los hombres. La brecha salarial no representa una discriminación directa, sino que es un indicador que mide una desigualdad estructural e histórica resultante de la composición de la institución. Habitualmente, es la respuesta a fenómenos como la segregación vertical o la masculinización de la antigüedad.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, concreta, en sus artículos 5 y 6, la definición y concreción del contenido obligatorio de un informe de registro retributivo. Estos artículos especifican la obligación de las empresas de disponer de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de tal forma que las personas trabajadoras puedan acceder a él, a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa. A continuación, analizamos la brecha salarial en la UOC.

Teniendo en cuenta las retribuciones totales anuales, los datos facilitados por la organización muestran que en la UOC existe una brecha salarial de las retribuciones medias del 20,1 %, lo que indica que las retribuciones medias de los hombres son un 20,1 % más elevadas que las de las mujeres. La brecha salarial de la mediana de las retribuciones es más baja, y se sitúa en

el 14 %. Esta cifra revela que las retribuciones de las mujeres están más concentradas, mientras que las de los hombres están más distribuidas. Estos datos significan que existe un grupo de hombres que se sitúa en el lado alto de las retribuciones, lo que representa la existencia de segregación vertical. Así, estos datos ponen de manifiesto que la masculinización del profesorado catedrático es seguramente uno de los elementos que contribuyen a la existencia de la brecha salarial.

Si tenemos en cuenta la categoría profesional, la siguiente tabla presenta grandes diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres. La categoría profesional en la que se detecta una brecha salarial mayor es la del personal investigador sénior, en la que las mujeres perciben unas retribuciones un 38,7 % más elevadas que las de los hombres. Lo mismo ocurre entre el profesorado ayudante de tipo 2, donde las mujeres perciben unas retribuciones un 27,6 % más elevadas que las de los hombres. Estas dos categorías profesionales tienen una composición equilibrada. Teniendo en cuenta las cifras relativas a la brecha salarial de la mediana, observamos que en el primer caso la brecha de la media es mayor que la brecha de la mediana —del 38,7 % y del 27,6 %, respectivamente—, lo que muestra que existe un grupo de mujeres con unas retribuciones más elevadas que el resto de los miembros de esta categoría. En el caso del profesorado ayudante, donde la brecha salarial de la mediana es superior a la brecha salarial de la media —del 34 % y del 27,6 %, respectivamente—, estas cifras indican que existe un grupo de hombres con unas retribuciones más bajas que las retribuciones del resto de los miembros de ese grupo.

Fijándonos en aquellas categorías profesionales en las que las retribuciones de los hombres son más elevadas que las de las mujeres, destaca el personal investigador júnior, con una brecha salarial de la media del 24,3 %, y el profesorado lector de tipo 1, con una brecha salarial de la media del 24,4 %. En el primer caso, la brecha salarial de la mediana muestra la existencia de un grupo de mujeres que perciben unas retribuciones menores que las de la media, lo que representa el fenómeno de la segregación horizontal, y específicamente el fenómeno del "suelo pegajoso". Entre el profesorado lector, en cambio, se observa un grupo de hombres que perciben retribuciones mayores y que, por tanto, representan el fenómeno de la segregación vertical. Este fenómeno se da porque en esta categoría únicamente hay hombres con cargos asignados, mientras que las mujeres no los han tenido durante el año 2020.

Cabe destacar que el grupo profesional con menor brecha salarial y, por tanto, con mayor equidad entre hombres y mujeres es el personal de gestión de tipo técnico 2, ya que muestra una brecha salarial de la media del 1,7 % y una brecha salarial de la mediana del 0,2 %.

Al fijarnos concretamente en el personal de gestión, observamos que las categorías de administración y de personal técnico de tipo 3 y de tipo 4 cuentan con una mayoría de mujeres y también una brecha salarial a favor de ellas. No obstante, a medida que sube la categoría

también se incrementa el número de hombres, y la brecha salarial comienza a declinarse en el sentido contrario al de las categorías inferiores, lo que impacta negativamente en la diferencia salarial en detrimento de las mujeres. Así pues, si establecemos una comparación por categorías, las diferencias en general no superan el 10 %, pero es la segregación vertical la que provoca que la brecha salarial sobre el total de la retribución media del colectivo sea del 16,4 %.

Para el colectivo del profesorado, el comportamiento es muy similar. Categorías como agregados y agregadas y catedráticos y catedráticas están mayoritariamente ocupadas por hombres, y la diferencia retributiva se decanta a favor de estos. En este caso, existe segregación vertical especialmente a partir de la categoría de profesorado agregado de tipo 3. Solo en el caso de la posición de personal lector tipo 3 y ayudante tipo 2, la brecha es a favor de las mujeres.

Extraer conclusiones sobre los datos del colectivo investigador a tiempo completo es más complejo, dado que existe una gran temporalidad y parcialidad, y a menudo las retribuciones están asignadas según la dotación del proyecto al que está adscrita la persona trabajadora.

Tabla 5. Brecha salarial de la media y brecha salarial de la mediana de las retribuciones anuales según categoría profesional

	Brecha salarial de la media	Brecha salarial de la mediana
Becario/a	7,5 %	17,4 %
Gestión - Administrativo/a	-2,8 %	-8,9 %
Gestión - Técnico/a 4	-14,1 %	22,9 %
Gestión - Técnico/a 3	-6,5 %	-4,1 %
Gestión - Técnico/a 2	1,7 %	0,2 %
Gestión - Técnico/a 1	4,2 %	7,2 %
Gestión - Técnico/a experto/a	12,6 %	6,5 %
Gestión de proyectos - Administrativo/a	n/d	n/d
Gestión de proyectos - Técnico/a	-26,4 %	12,0 %
Personal de investigación - Ayudante de investigación	15,7 %	2,7 %

Personal de investigación - Investigador/a en formación	8,5 %	-0,3 %
Personal de investigación - Investigador/a júnior	24,3 %	30,9 %
Personal de investigación - Investigador/a sénior	-38,7 %	-27,6 %
Profesor/a asociado/a - Profesor/a asociado/a	9,0 %	-6,5 %
Profesorado propio - Prof. ayudante 2	-27,6 %	-34,0 %
Profesorado propio - Prof. lector/a 1	24,4 %	17,3 %
Profesorado propio - Prof. lector/a 2	10,5 %	7,0 %
Profesorado propio - Prof. lector/a 3	-9,0 %	0,0 %
Profesorado propio - Prof. agregado/a 1	7,3 %	10,0 %
Profesorado propio - Prof. agregado/a 2	5,4 %	3,0 %
Profesorado propio - Prof. agregado/a 3	4,3 %	1,5 %
Profesorado propio - Catedrático/a 1	9,7 %	14,2 %
Profesorado propio - Catedrático/a 2	15,8 %	11,5 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Si en vez de tener en cuenta las retribuciones totales anuales nos fijamos en el salario base, observamos que existe una brecha salarial de la media más baja, del 12,8 %, y una brecha salarial de la mediana del 15,6 %. Este hecho pone de manifiesto que las retribuciones de los hombres están formadas por complementos salariales en mayor medida que las retribuciones de las mujeres.

Al analizar la existencia de la brecha salarial de la media y la brecha salarial de la mediana de los salarios base, observamos que, obviando los complementos salariales, la categoría con una mayor diferencia entre las retribuciones de mujeres y hombres es la del profesorado asociado, donde las mujeres tienen unos salarios base un 36,3 % más elevados que los de los hombres; seguida del personal investigador sénior, donde las mujeres perciben unos salarios base un 31 % más elevados que los de los hombres, y del personal investigador júnior, donde los hombres tienen unos salarios un 29,4 % mayores que los de las mujeres. Destaca que en el primer caso, entre el profesorado asociado, la brecha salarial de la mediana es del 106,9 % a favor de las mujeres, lo que significa que existe un grupo de mujeres con unos salarios base muy elevados.

Tabla 6. Brecha salarial de la media y de la mediana de los salarios base según categoría profesional

	Brecha salarial de la media	Brecha salarial de la mediana
Becario/a	7,7 %	17,4 %
Gestión - Administrativo/a	4,3 %	-3,6 %
Gestión - Técnico/a 4	-12,0 %	27,5 %
Gestión - Técnico/a 3	-7,7 %	-0,8 %
Gestión - Técnico/a 2	1,7 %	0,0 %
Gestión - Técnico/a 1	-2,7 %	0,0 %
Gestión - Técnico/a experto/a	2,5 %	0,0 %
Gestión de proyectos - Administrativo/a	n/d	n/d
Gestión de proyectos - Técnico/a	-21,7 %	11,7 %
Personal de investigación - Ayudante de investigación	14,0 %	-4,2 %
Personal de investigación - Investigador/a en formación	12,9 %	0,0 %
Personal de investigación - Investigador/a júnior	29,4 %	40,4 %
Personal de investigación - Investigador/a sénior	-31,0 %	0,0 %
Profesor/a asociado/a - Profesor/a asociado/a	-36,3 %	-106,9 %
Profesorado propio - Prof. ayudante 2	-28,5 %	-39,2 %
Profesorado propio - Prof. lector/a 1	4,3 %	12,1 %
Profesorado propio - Prof. lector/a 2	9,4 %	2,8 %
Profesorado propio - Prof. lector/a 3	-5,9 %	-0,4 %
Profesorado propio - Prof. agregado/a 1	7,6 %	0,0 %
Profesorado propio - Prof. agregado/a 2	-0,5 %	5,0 %
Profesorado propio - Prof. agregado/a 3	1,9 %	0,0 %

Profesorado propio - Catedrático/a 1	-7,7 %	3,1 %
Profesorado propio - Catedrático/a 2	-2,9 %	0,0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Al tener en cuenta los complementos salariales, la tabla 7 muestra que existe una brecha salarial a favor de los hombres en todos los complementos salariales, con la excepción del complemento 9, asociado a la elaboración de la tesis. Observamos que el complemento 2, asociado *ad personam* y de mejora, genera una brecha salarial del 44,6 %, siendo el complemento que genera una mayor brecha. Le siguen el complemento 7, complemento de gestión, con una brecha del 37,6 %; el complemento 3, específico y específico de proyecto, con una brecha salarial del 21,6 %; el complemento 1, asociado a las pagas extras y a la prorrata de pagas extras, con una brecha salarial del 21,2 %, y, finalmente, el complemento 4, asociado a la responsabilidad, que genera una brecha salarial de la media del 12,9 % a favor de los hombres, todo lo cual vuelve a corroborar la existencia de segregación vertical en la organización.

Tabla 7. Brecha salarial de la media y mediana de los complementos salariales según categoría profesional

	C1- Pagas extras y prorata		C2 - <i>Ad personam</i> y de mejora		C3 - Específico y e. de proyecto		C4 - De responsabilidad		C5 - Retraso y regularización		C6 - De investigación		C7 - De gestión		C8 - Docente		C9 - De tesis		C10 - De cambio posición/nivel	
	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.	Media	Med.
Total	21,2 %	15,6 %	44,6 %	4,4 %	21,6 %	n/d	12,9 %	n/d	4,2 %	n/d	6,4 %	n/d	37,6 %	n/d	4,8 %	n/d	0,1 %	n/d	1,4 %	n/d
Becario/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Administrativo/a	-0,6 %	-6,2 %	-738,9 %	-15,9 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 4	-9,8 %	22,2 %	-7,9 %	48,4 %	n/d	n/d	n/d	n/d	34,2 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 3	-7,0 %	-2,3 %	-3,8 %	-46,9 %	n/d	n/d	-219,6 %	n/d	9,0 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 2	4,4 %	1,1 %	4,7 %	10,1 %	n/d	n/d	5,4 %	n/d	-12,5 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 1	5,5 %	5,3 %	38,4 %	49,3 %	71,2 %	n/d	-21,7 %	n/d	4,9 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a experto/a	12,0 %	1,3 %	38,4 %	38,6 %	n/d	n/d	9,0 %	11,9 %	-116,0 %	16,7 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Administrativo/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a	-4,4 %	12,0 %	-1.489,1 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Ayudante de investigación	36,1 %	-102,4 %	-106,7 %	n/d	-283,4 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Investigador/a en formación	11,7 %	0,0 %	66,7 %	n/d	-265,1 %	n/d	n/d	n/d	25,3 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Investigador/a junior	22,5 %	30,9 %	0,9 %	27,9 %	45,5 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Investigador/a senior	-31,0 %	-21,9 %	-11,9 %	-53,0 %	-25,4 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Profesor/a asociado/a	-2,1 %	-32,4 %	45,0 %	-3.867,9 %	85,4 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Prof. ayudante 2	2,7 %	4,3 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Prof. lector/a 1	23,1 %	16,7 %	56,1 %	n/d	n/d	n/d	1,6 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Prof. lector/a 2	13,9 %	9,3 %	2,4 %	n/d	-536,5 %	n/d	-8,0 %	n/d	-17,6 %	n/d	n/d	n/d	-9,2 %	n/d	1,0 %	n/d	0,0 %	n/d	n/d	n/d
Prof. lector/a 3	-7,8 %	0,1 %	-26,2 %	n/d	n/d	n/d	-127,4 %	n/d	26,4 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	-25,0 %	n/d	-33,3 %	n/d	0,0 %	n/d
Prof. agregado/a 1	9,1 %	-0,9 %	32,9 %	n/d	n/d	n/d	32,5 %	n/d	559,5 %	n/d	n/d	n/d	34,1 %	n/d	-10,2 %	n/d	3,2 %	n/d	-24,6 %	n/d

Prof. agregado/a 2	9,3 %	4,8 %	46,4 %	n/d	31,7 %	n/d	-17,5 %	n/d	-24,3 %	n/d	7,0 %	n/d	-68,3 %	n/d	29,2 %	46,4 %	13,5 %	n/d	12,9 %	44,7 %
Prof. agregado/a 3	1,1 %	0,9 %	28,5 %	n/d	15,5 %	n/d	17,2 %	0,0 %	-24,1 %	n/d	2,4 %	0,0 %	47,0 %	n/d	-7,4 %	0,0 %	-3,2 %	n/d	-3,4 %	0,0 %
Catedrático/a 1	4,8 %	10,0 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	-33,7 %	-25,0 %	39,6 %	n/d	-42,1 %	-50,0 %	n/d	n/d	0,0 %	-25,0 %
Catedrático/a 2	20,4 %	6,0 %	98,4 %	n/d	n/d	n/d	29,0 %	3,6 %	-217,9 %	n/d	16,7 %	20,0 %	39,7 %	15,9 %	16,8 %	-20,0 %	n/d	n/d	-8,5 %	-11,6 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Al fijar la mirada en las percepciones extrasalariales, observamos una brecha muy elevada, del 31,9 %, a favor de los hombres en las percepciones extrasalariales relativas al kilometraje, lo que lleva a pensar que son los hombres, tanto entre el personal de gestión como entre el profesorado, quienes suelen desplazarse más y solicitar percepciones dinerarias para hacer frente a esos gastos.

En relación con las percepciones extrasalariales vinculadas a la convocatoria, como podrían ser las ayudas familiares, de movilidad o de estancia, observamos una brecha salarial a favor de los hombres del 31 %. Las percepciones extrasalariales relativas a las ayudas tecnológicas, en cambio, generan una menor brecha salarial, del 5 %, también a favor de los hombres.

En consecuencia, estos datos muestran que las percepciones extrasalariales son percibidas mayoritariamente por los hombres. También debe apuntarse que, en estos casos, no se pueden analizar las brechas salariales de la mediana, puesto que no se dispone de datos para su análisis.

Tabla 8. Brecha salarial de la media y de la mediana de las percepciones extrasalariales según categoría profesional

	PE 1 - Kilometraje		PE 2 - Ayudas tecnológicas		PE 3 - Ayudas vinculadas a convocatoria*	
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Total	31,9 %	n/d	5,0 %	n/d	31,0 %	n/d
Becario/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Administrativo/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 4	54,0 %	n/d	2,2 %	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 3	81,0 %	n/d	5,7 %	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 2	41,7 %	n/d	8,3 %	n/d	n/d	n/d
Técnico/a 1	28,9 %	n/d	4,9 %	n/d	n/d	n/d
Técnico/a experto/a	-1.060,2 %	n/d	33,5 %	n/d	n/d	n/d
Administrativo/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Técnico/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Ayudante de investigación	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Investigador/a en formación	n/d	n/d	n/d	n/d	-399,3 %	n/d
Investigador/a júnior	n/d	n/d	n/d	n/d	83,6 %	n/d
Investigador/a sénior	-12,9 %	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Profesor/a asociado/a	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Prof. ayudante 2	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Prof. lector/a 1	n/d	n/d	-0,1 %	n/d	n/d	n/d
Prof. lector/a 2	44,6 %	n/d	0,0 %	n/d	n/d	n/d
Prof. lector/a 3	72,3 %	n/d	0,0 %	n/d	n/d	n/d
Prof. agregado/a 1	7,5 %	n/d	7,9 %	n/d	n/d	n/d
Prof. agregado/a 2	-127,4 %	n/d	9,5 %	n/d	n/d	n/d
Prof. agregado/a 3	-7,3 %	n/d	-1,1 %	n/d	n/d	n/d
Catedrático/a 1	n/d	n/d	-87,5 %	n/d	n/d	n/d
Catedrático/a 2	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

* Ayuda familiar, ayuda de movilidad, ayuda de estancia, etc.

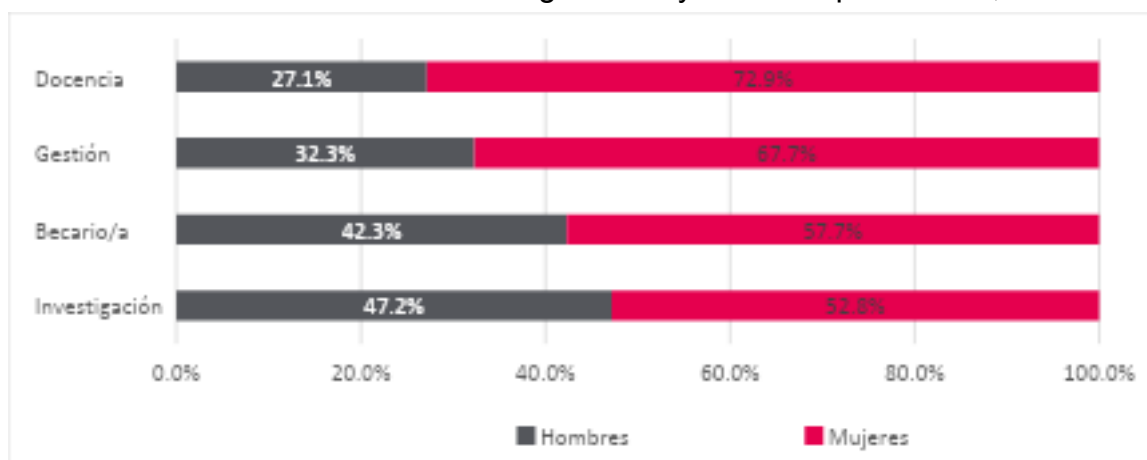
Eje de análisis 3. Entrada y salida de la organización

Eje	Entrada y salida de la organización (procesos de selección, contratación y extinciones de contrato con perspectiva de género)
Indicador	3.1. Nuevas contrataciones según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	La mayor parte de las nuevas contrataciones en 2020 han sido de mujeres.
Valoración	Satisfactorio

A lo largo del año 2020 se han realizado 612 nuevas contrataciones en la UOC. De ellas, 215 corresponden a hombres —el 35,1 %— y 397 corresponden a mujeres —el 64,9 %—. Así, la mayor parte de las personas contratadas este año han sido mujeres.

Si se tiene en cuenta el colectivo profesional, el gráfico 12 muestra que el profesorado es el que presenta una mayor proporción de mujeres entre las nuevas contrataciones —el 72,9 %—. En el otro extremo, el personal investigador a tiempo completo es el colectivo con mayor proporción de hombres entre las nuevas contrataciones, si bien la nueva contratación de mujeres sigue siendo una proporción mayor, del 52,8 %.

Gráfico 12. Nuevas contrataciones según sexo y colectivo profesional, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Teniendo en cuenta el tipo de contrato, el gráfico 13 muestra que en todas las categorías se ha contratado a un número mayor de mujeres que de hombres, con la excepción de estudiantes en prácticas, donde los hombres representan el 50 % de las nuevas contrataciones, aunque solo se ha contratado a dos personas en esta categoría profesional. En el otro extremo, las mujeres son el 100 % de las nuevas contrataciones por jubilación parcial, aunque debe apuntarse que solo hay una persona en esta categoría.

La nueva contratación más numerosa es por contrato ordinario indefinido a tiempo completo, donde se ha contratado a 98 personas a lo largo de 2020, de las cuales el 62,2 % han sido mujeres.

Gráfico 13. Nuevas contrataciones según sexo y tipo de contrato, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Entrada y salida de la organización (procesos de selección, contratación y extinciones de contrato con perspectiva de género)
Indicador	3.2. Participantes en los procesos de selección según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	La mayor parte de las personas que han participado en los procesos de selección en 2020 son mujeres. No se identifica ningún sesgo o barrera que pueda limitar el acceso de las mujeres a dichos procesos.
Valoración	Satisfactorio

En 2020, en la UOC se han llevado a cabo 97 procesos de selección para distintos puestos de trabajo. En los procesos de selección para la provisión de dichos puestos de trabajo han participado 670 personas, la mayoría de ellas mujeres —el 66,6 %—.

Para difundir estos procesos de selección se han utilizado varias plataformas: SLUMP, InfoJobs, LinkedIn, plataformas internas, el ICAB, Indeed, la bolsa de la UOC, el correo electrónico de Alumni, Triangle Solutions, Euraxess, Academic Positions, EADA, ESADE o el Colegio Oficial de Bibliotecarios-Documentalistas.

Sin embargo, no se identifica ningún tipo de barreras que limiten el acceso de las mujeres a los procesos de selección, ya que las plataformas para comunicar y difundir los procesos de contratación responden al tipo de trabajo, y en ningún caso están relacionadas con el sexo de las personas aspirantes.

Eje	Entrada y salida de la organización (procesos de selección, contratación y extinciones de contrato con perspectiva de género)
Indicador	3.3. Existencia de desigualdades de género en los criterios de contratación
Fuente	Documentación interna UOC • <i>Política de selección del equipo propio de la UOC</i>. Aprobada por el Consejo de Dirección el 20/03/2020.
Periodo	Año 2021
Resultado	La UOC dispone de un documento, aprobado por el Consejo de Dirección, cuyo objetivo es eliminar las desigualdades de género que podrían darse en los procesos de selección y contratación. Dicho documento incorpora la perspectiva de género tanto en relación con las características de las mujeres participantes en los procesos de selección, como en relación con los criterios en los que deben fijarse los miembros participantes en los tribunales de selección.
Valoración	Satisfactorio

El documento *Política de selección del equipo propio de la UOC*, aprobado por el Consejo de Dirección en el mes de marzo de 2020, es el documento que regula los principios que deben regir la contratación de todas las personas de la UOC.

«La política de selección recoge los principios generales de la selección del equipo propio de la UOC, los roles y las responsabilidades que deben regir la gestión de la selección de personas en la universidad, así como los principales aspectos que contempla el despliegue de esta política.

»El objetivo general de la política de selección es apoyar la estrategia de la UOC a corto, medio y largo plazo mediante la contratación, así como garantizar el máximo encaje entre los potenciales candidatos y candidatas y el perfil profesional vacante, dotando a la institución de los profesionales más adecuados y velando por la calidad y eficacia del proceso de selección, a fin de garantizar la cobertura de la vacante de forma exitosa».

Este mismo documento recoge los criterios para su desarrollo, en los que se establece lo siguiente:

«Garantizar la transparencia en la selección y velar por la igualdad de oportunidades, sin atender a razones de género, edad, nacionalidad, orientación sexual, opinión política, estado civil, ideología, creencias, etnia o religión de la persona candidata, o cualquier otra condición física, personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

»Actuar en coherencia con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 4 ("Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos"), 5 ("Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas") y 8 ("Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos").

»Velar por que todos los profesionales que participan en los procesos de selección de personas sean respetuosos con las candidaturas, evitando los sesgos tanto conscientes como inconscientes, y actúen siguiendo los valores de la institución, en la medida en que son la cara visible de la universidad en un espacio de interacción muy sensible con la sociedad».

Todos estos criterios representan de forma más o menos directa la incorporación de la perspectiva de género. Es importante que estos elementos aparezcan en el documento que regula la política de selección, ya que es una forma de reconocer la existencia de desigualdades indirectas e involuntarias que pueden darse por las inercias que rigen la organización social patriarcal, donde lo asociado a la masculinidad tiene aún más valor que lo asociado a la feminidad.

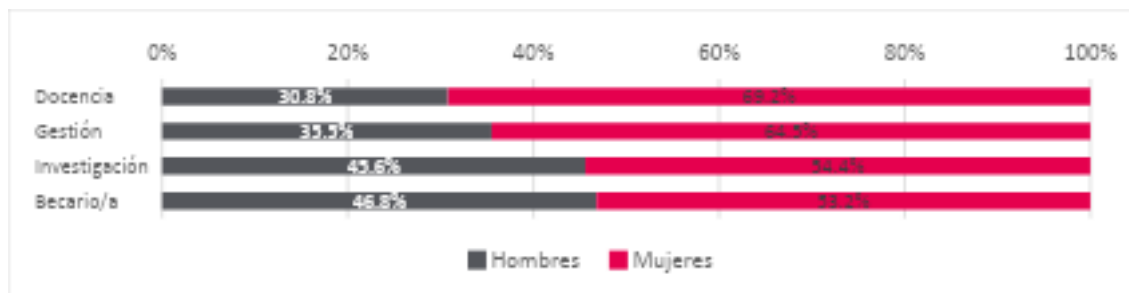
También cabe destacar que este documento recoge el papel del Área de Comunicación como agente imprescindible para comunicar los procesos de selección y la propia política de selección.

Eje	Entrada y salida de la organización (procesos de selección, contratación y extinciones de contrato con perspectiva de género)
Indicador	3.4. Contratos extinguidos según sexo y motivo de su extinción
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	La proporción de contratos extinguidos de mujeres es similar a la proporción de mujeres en la organización. Destaca negativamente que se finalizan más contratos de mujeres en relación con su peso en la plantilla entre el profesorado. No se detecta ninguna tendencia que muestre una salida de mujeres sistemática como consecuencia de algún tipo de situación de desigualdad o discriminación.
Valoración	Mejorable

En 2020 se han extinguido 529 contratos. De estos contratos extinguidos, el 62 % correspondían a mujeres y el 38 % restante eran contratos de trabajo de hombres.

Analizando las extinciones de contrato por colectivo profesional, el gráfico 14 muestra que el profesorado es el colectivo en el que se extinguieron más contratos de mujeres. Más allá de las proporciones, el personal de gestión es el colectivo en el que ha habido más bajas, ya que se han extinguido 327 contratos. No sorprende que el 64,5 % de los contratos extinguidos entre el personal de gestión corresponda a contratos de mujeres, ya que ellas son la gran mayoría en este tipo de personal. Dado que las mujeres representan el 67,4 %, el hecho de que el 64,5 % de los contratos extinguidos se corresponda con contratos de mujeres no representa una situación preocupante. Sí que parece relevante la situación en el profesorado, donde la proporción de mujeres no es tan elevada.

Gráfico 14. Contratos extinguidos según sexo y colectivo profesional, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Si tenemos en cuenta el motivo de la extinción de los contratos, detectamos que el más habitual es el de baja por final de contrato temporal o de duración determinada, ya que 309 de los 529 contratos extinguidos este 2020 han finalizado por este motivo. Esta cifra representa el 58,4 %.

Atendiendo al sexo, observamos que las bajas por cuidado de familiares o por cuidado de criaturas son bajas muy feminizadas. En cambio, la extinción de contrato más extendida entre los hombres es la baja por despido disciplinario.

Gráfico 15. Contratos extinguidos según sexo y motivo, 2020⁹



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

⁹ Junto a cada tipo de contrato extinguido se anota el número de personas a las que se les ha extinguido el contrato por ese motivo. Esta cifra incluye el total de mujeres y hombres.

Eje de análisis 4. Promociones internas según sexo

Eje	Procesos de promoción interna
Indicador	4.1. Promociones internas según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Solo se han llevado a cabo dos promociones internas a lo largo de 2020. En ambos casos se ha promocionado a un hombre. No existen pruebas para identificar sesgos o barreras en relación con la promoción interna de mujeres, aunque tampoco disponemos de pruebas que demuestren su inexistencia.
Valoración	Mejorable

A lo largo del año 2020 se han llevado a cabo solo dos promociones internas. Una para el cargo de gestión de operaciones tecnológicas cloud y otra para el cargo de arquitecto de soluciones tecnológicas.

En dichos procesos de promoción interna se ha promocionado a dos hombres. A partir de estas cifras tan bajas no se puede inferir que exista algún sesgo o barrera que pueda dificultar la promoción interna de las mujeres, aunque tampoco existe ninguna prueba de que tales barreras sean inexistentes.

En este indicador no se incluye información relativa a los procesos de promoción a director o directora de programas, puesto que la UOC está delimitando los criterios para definir y unificar el concepto de promoción interna. Mientras dure el proceso, las promociones a dirección de programa quedarían fuera de la definición actual.

Eje	Procesos de promoción interna
Indicador	4.2. Participantes en procesos de promoción interna según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Solo se dispone de información relativa a un proceso de promoción interna en el que únicamente han participado dos hombres. No existen pruebas para identificar sesgos o barreras en la participación de las mujeres en los procesos de promoción, aunque tampoco disponemos de pruebas que demuestren su inexistencia.
Valoración	Mejorable

Analizar a los participantes de los procesos de promoción interna atendiendo al sexo es un elemento imprescindible para conocer si existen barreras invisibles que dificulten a las mujeres el acceso a dichos procesos. De ese modo, si se observa que no hay mujeres en estos procesos es que existe algún elemento que limita su participación, como pueden ser las características del puesto de trabajo, o bien los requisitos o méritos.

Al analizar las personas participantes en los procesos de promoción interna, observamos que, tal y como se ha expuesto en el indicador 4.1 ("Promociones internas según sexo"), solo se ha promocionado a dos personas, ambas hombres.

En el caso del proceso de promoción interna para acceder al cargo de arquitecto de soluciones tecnológicas, las dos personas participantes son hombres. En el proceso de promoción para el cargo de gestión de operaciones tecnológicas cloud según sexo solo participó un hombre, y ninguna mujer.

Al igual que en el indicador anterior, estas cifras tan bajas no permiten detectar la existencia de algún sesgo o barrera que pueda dificultar la participación de mujeres en los procesos de promoción interna, aunque tampoco existe ninguna prueba de que tales barreras sean inexistentes.

Eje	Procesos de promoción interna
Indicador	4.3. Existencia de desigualdades de género en los criterios para la promoción interna
Fuente	Documentación interna UOC • <i>Política de selección del equipo propio de la UOC</i>. Aprobada por el Consejo de Dirección el 20/03/2020.
Periodo	Año 2021
Resultado	No se dispone de información que muestre la existencia de desigualdades de género en los criterios para la promoción interna; tampoco se dispone de información que garantice la ausencia de estas desigualdades o la existencia de cuotas o acciones positivas para garantizar la promoción interna de las mujeres.
Valoración	Mejorable

Tal y como se ha apuntado en el indicador 3.4 ("Existencia de desigualdades de género en los criterios de contratación"), la UOC dispone del documento *Política de selección del equipo propio de la UOC*. Dicho documento es el que regula tanto la contratación como la promoción interna.

Sin embargo, este documento no incorpora ninguna referencia a la promoción interna del personal. Así, aunque no disponemos de información que muestre la existencia de desigualdades de género en los criterios para la promoción interna, tampoco contamos con información que garantice la ausencia de estas desigualdades o la existencia de cuotas o acciones positivas para garantizar la promoción interna de las mujeres.

Debe apuntarse que los tribunales designados para los procesos de promoción podrían ser un agente importante para el establecimiento de criterios a favor de la igualdad, aunque solo existen tribunales en los casos de promoción del profesorado.

Eje	Procesos de promoción interna
Indicador	4.4. Miembros de los tribunales de promoción o responsables de procesos de promoción según sexo
Fuente	Documentación interna UOC • <i>Manual para la evaluación de la actividad académica del profesorado</i>. Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje (15/03/2021).
Periodo	Año 2021
Resultado	Existen cuotas o medidas de acción positiva que garantizan la composición equilibrada de los miembros de los tribunales de promoción, en los casos concretos en los que estos se pongan en funcionamiento, que son solo los procesos de promoción interna del profesorado.
Valoración	Mejorable

No existen tribunales para la mayor parte de los procesos de promoción. Solo existen tribunales en los casos de promoción interna del profesorado.

Así, se detecta que existen cuotas o medidas de acción positiva que garantizan la composición equilibrada de los miembros de los tribunales de promoción, en los casos concretos en los que estos se pongan en funcionamiento.

Eje	Procesos de promoción interna
Indicador	4.5. Percepción sobre las desigualdades de género en torno a las posibilidades de promoción
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	La plantilla muestra una percepción mayoritariamente positiva, puesto que no se perciben desigualdades de género en las posibilidades de promoción y desarrollo profesional de las mujeres y de las personas del colectivo LGTBI. Se observan diferencias entre las percepciones de hombres y mujeres y otros, siendo las últimas las que tienen una mirada más negativa.
Valoración	Mejorable

En relación con las posibilidades de promoción en la UOC, la encuesta que se propuso al conjunto de la plantilla preguntó acerca de esta cuestión. La siguiente tabla muestra las respuestas a la pregunta de si hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollarse profesionalmente en la UOC.

Podemos observar que los hombres, en general, tienen una opinión más positiva que las mujeres y otros, ya que estas afirman tener posibilidades de promoción con igualdad en un 47,5 % de los casos, mientras que los hombres responden afirmativamente en un 75,3 % de los casos. En ambos casos, el personal investigador a tiempo completo es el que tiene una percepción más negativa al respecto.

Tabla 9. Percepción sobre si hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollarse profesionalmente en la UOC

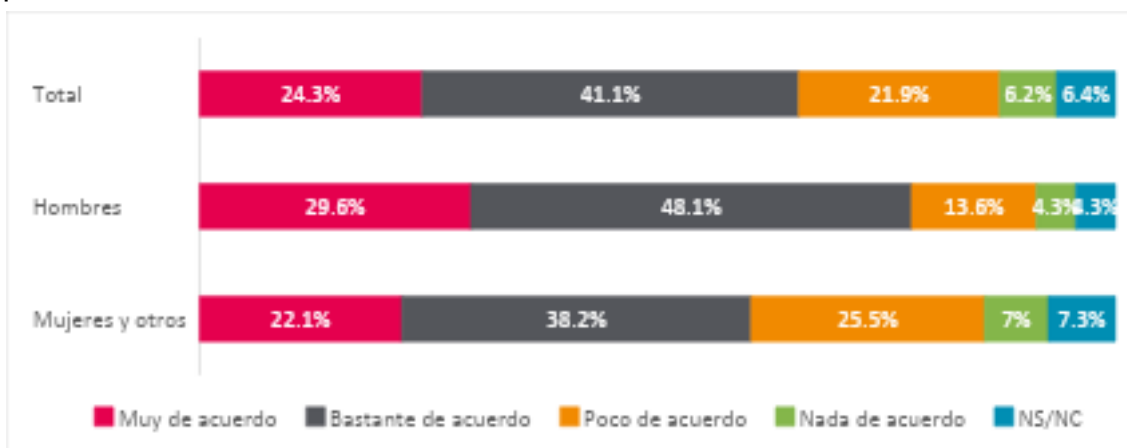
	Sí		No		No lo sé	
	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	183	47,5 %	111	28,8 %	91	23,6 %
Personal de gestión	139	49,5 %	77	27,4 %	65	23,1 %
Profesorado	41	50 %	27	32,9 %	14	17,1 %
Personal investigador a tiempo completo	2	10 %	7	35 %	11	55 %
NS/NC personal	1	50 %	-	-	1	50 %

Hombres	122	75,3 %	27	16,7 %	13	8 %
Personal de gestión	74	79,6 %	14	15,1 %	5	5,4 %
Profesorado	40	72,7 %	10	18,2 %	5	9,1 %
Personal investigador a tiempo completo	7	53,8 %	3	23,1 %	3	23,1 %
NS/NC personal	1	100 %	-	-	-	100 %
Total	305	55,8 %	138	25,2 %	104	19 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En cuanto a las posibilidades de llevar a cabo una carrera profesional en la UOC, de la totalidad de respuestas un 65,3 % dice estar muy de acuerdo y bastante de acuerdo con dicha posibilidad. De la totalidad de hombres, un 77,7 % está muy de acuerdo y bastante de acuerdo, mientras que, en el caso de las mujeres y otros, el porcentaje desciende hasta el 60,3 %.

Gráfico 16. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación según identidad de género: "Si quisiera, podría hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la UOC"



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eje de análisis 5. Participantes en las formaciones según sexo

Eje	Formación
Indicador	5.1. Participantes en las formaciones según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Existe una amplia y variada oferta formativa, a la que acceden muchas personas, y no se detecta ningún sesgo o barrera que pueda dificultar el acceso de las mujeres a dicha oferta formativa.
Valoración	Satisfactorio

Según la información recogida, la UOC ha llevado a cabo 52 acciones formativas a lo largo del año 2020. En global, eso significa que a lo largo de este último año se han ofrecido 2.242,65 horas de formación. Las formaciones llevadas a cabo se han centrado en contenidos y materias muy diversos. Así, a la vez que se han llevado a cabo varias formaciones sobre lenguas, también se han ofrecido formaciones sobre software de apoyo a la actividad investigadora o del profesorado, formaciones sobre marketing y comunicación o ventas, y formaciones sobre gestión y bienestar emocional. Por lo tanto, observamos la existencia de una gran oferta formativa, adaptada a las necesidades de los distintos tipos de personal que trabajan en la UOC.

El inglés es la formación que cuenta con un mayor número de horas lectivas, puesto que es un curso de 996 horas, seguido de la formación de lengua catalana, que es un curso de 720 horas de duración. El resto de las actividades formativas tienen una duración mucho más corta, de 65 horas o menos.

Hay que destacar que la formación con una mayor participación es la de "Formación genérica en *compliance*", en la que participaron 1.119 personas, seguida de la formación "Sensibilización en igualdad de género", en la que participaron 280 personas.

Si nos atenemos a las personas participantes, observamos que a lo largo del año 2020 han participado 3.091 personas en las formaciones. Teniendo en cuenta que el personal de la UOC está formado por 1.451 personas, de promedio cada trabajador o trabajadora ha participado en dos acciones formativas. Si atendemos al sexo, observamos que el 63,5 % de las personas participantes en las formaciones son mujeres. Dado que ellas representan el 61 % del personal

de la UOC, este dato muestra que no existe un desequilibrio en la participación o acceso a las formaciones en función del género.

Un elemento que podría dificultar la participación de las mujeres o de las personas con responsabilidades de cuidado podría ser el horario de las formaciones. A partir de la información relativa al horario y al formato de las formaciones, se observa que la mayor parte se desarrollan en línea o en horario de mañana, por lo que se entiende que es dentro del horario laboral. Este hecho se valora positivamente, ya que implica igualdad en el acceso, independientemente de las cargas familiares o del resto de proyectos de vida más allá del trabajo.

Tabla 10. Acciones formativas según duración, formato y sexo de los participantes, 2020

Nombre de la actividad formativa	Número de horas	Horario	Hombres		Mujeres	
			n	%	n	%
Francés	48	En línea	0	0,0 %	1	100,0 %
Galego	65	En línea	0	0,0 %	1	100,0 %
Comunicació eficaz en textos no acadèmics	30	En línea + mañanas	0	0,0 %	14	100,0 %
Curso de fundamentos RGPD (Marketing)	3	Mañana	0	0,0 %	1	100,0 %
G. evaluación de la producción científica	1	Mañana	0	0,0 %	1	100,0 %
Liderazgo y <i>coaching</i> de equipos (Biblioteca)	5,5	Mañana	0	0,0 %	3	100,0 %
Presentaciones virtuales	14	Mañana	0	0,0 %	6	100,0 %
Metodología Agile (avanzado)	6	Mañana	1	12,5 %	7	87,5 %
Recursos de redacción en inglés 2020	32	Mañana	1	12,5 %	7	87,5 %
Atención al cliente	12	Mañana y tarde (según turno)	1	14,3 %	6	85,7 %
Comunicación efectiva PyC	12	Mañana	1	14,3 %	6	85,7 %
Comunicación escrita efectiva	6	Mañana	1	14,3 %	6	85,7 %
Herramientas de trabajo y organización personal (Gestión)	2	Mañana	43	18,0 %	196	82,0 %
Curso de fundamentos RGPD (general)	3	Mañana	13	22,0 %	46	78,0 %
Formación inclusión diversidad funcional	8	Mañana	6	23,1 %	20	76,9 %
Catalán	720	En línea	3	25,0 %	9	75,0 %
Curso de fundamentos RGPD (Comercial)	3	Mañana	4	25,0 %	12	75,0 %

Reclutamiento 4.0 - LinkedIn	12	Mañana	2	25,0 %	6	75,0 %
Comunicación emocional (Ass)	4	Mañana y 1 sesión tarde (LATAM/CAT)	16	26,2 %	45	73,8 %
Atlas	6	Mañana	4	26,7 %	11	73,3 %
Compras y contratación pública	7	Mañana	3	27,3 %	8	72,7 %
Nova gramàtica catalana (Gestión)	1,5	Mañana	12	27,9 %	31	72,1 %
Herramientas de trabajo y organización personal (Investigación)	6	Mañana	6	30,0 %	14	70,0 %
Sensibilización en igualdad de género	2	En línea	85	30,4 %	195	69,6 %
eLC License	50	Mañana	7	31,8 %	15	68,2 %
G PERA (GPRA)	1	Mañana	1	33,3 %	2	66,7 %
Perfiles digitales y difusión de la investigación	1,15	Mañana	1	33,3 %	2	66,7 %
Temas éticos y protección de datos I+D+i	1,5	Mañana	12	35,3 %	22	64,7 %
Formación genérica en <i>compliance</i>	2	En línea	431	38,5 %	688	61,5 %
Inglés	996	En línea	100	38,6 %	159	61,4 %
Herramientas de trabajo y organización personal (Academia)	6	Mañana	29	38,7 %	46	61,3 %
GIR	1	Mañana	12	40,0 %	18	60,0 %
Liderar conversaciones de valor	2	Mañana	42	40,4 %	62	59,6 %
Nova gramàtica catalana (Academia)	1,5	Mañana	16	42,1 %	22	57,9 %
Fundamentos RGPD (Personas)	3	Mañana	3	42,9 %	4	57,1 %
PID (sesión 2)	2	Mañana y 1 sesión tarde (LATAM/CAT)	52	43,0 %	69	57,0 %
PID (sesión 1)	2	Mañana y 1 sesión tarde (LATAM/CAT)	56	43,4 %	73	56,6 %
Compromiso ético y global	25	En línea	44	44,0 %	56	56,0 %
PID "La gestión de los equipos en remoto"	2	Mañana y 1 sesión tarde (LATAM/CAT)	8	44,4 %	10	55,6 %
Fundamentos de marketing	6	Mañana	7	50,0 %	7	50,0 %
Formación en <i>fundraising</i>	17,5	Mañana	4	50,0 %	4	50,0 %
G. EDNA	1	Mañana	1	50,0 %	1	50,0 %
Hackatón	4	Mañana	12	50,0 %	12	50,0 %
PID "La comunicación asíncrona en los equipos remotos"	2	Mañana	6	50,0 %	6	50,0 %

Curso de fundamentos RGPD (OSRT e IN3)	3	Mañana	25	52,1 %	23	47,9 %
Azure	6	Mañana	19	82,6 %	4	17,4 %
Comunicación emocional (Coord. CAT)	4	Mañana y tarde (según turno)	6	85,7 %	1	14,3 %
Principios básicos del Cloud	12	Mañana	24	85,7 %	4	14,3 %
Español	48	En línea	1	100,0 %	0	0,0 %
Japonés	15	-	1	100,0 %	0	0,0 %
Árabe	16	-	1	100,0 %	0	0,0 %
Curso de fundamentos RGPD - Tecnología	3	Mañana	6	100,0 %	0	0,0 %
TOTAL	2242,65	-	1129	36,5 %	1962	63,5 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Formación
Indicador	5.2. Participantes en las formaciones según sexo y departamento
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	No se observan diferencias en el acceso a la formación en función del sexo y el departamento. Se observa que las diferencias en la media de horas de formación impartidas varían en función de la composición de los departamentos.
Valoración	Satisfactorio

Al medir la participación de la plantilla en las formaciones, se observa que, de promedio, el departamento que se ha beneficiado de más horas de formación es el departamento de Estudios de Ciencias de la Salud, donde los hombres han disfrutado de 11 horas de formación, mientras que las mujeres han disfrutado de 9,39 horas de formación de media.

Los departamentos que han gozado de menos horas de formación son los de Rectorado, Secretaría General o la Oficina de Datos, donde las mujeres no han realizado ninguna formación y los hombres han recibido solo dos horas de formación de media.

A pesar de estas diferencias, no se percibe ningún patrón que pueda generar algún tipo de desigualdad de género, puesto que las diferencias entre la media de horas de formación de mujeres y hombres dependen de la composición de los departamentos en función del sexo. Además, en buena parte de estos departamentos, el promedio de horas de formación de que se han beneficiado las mujeres es superior al promedio de horas de formación que han recibido los hombres.

Tabla 11. Media de horas de formación por persona según sexo y departamento

	Hombres	Mujeres
Estudios de Ciencias de la Salud	11,00	9,39
Estudios de Derecho y Ciencia Política	6,39	7,61
Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación	3,88	7,53
Estudios de Economía y Empresa	6,27	6,89

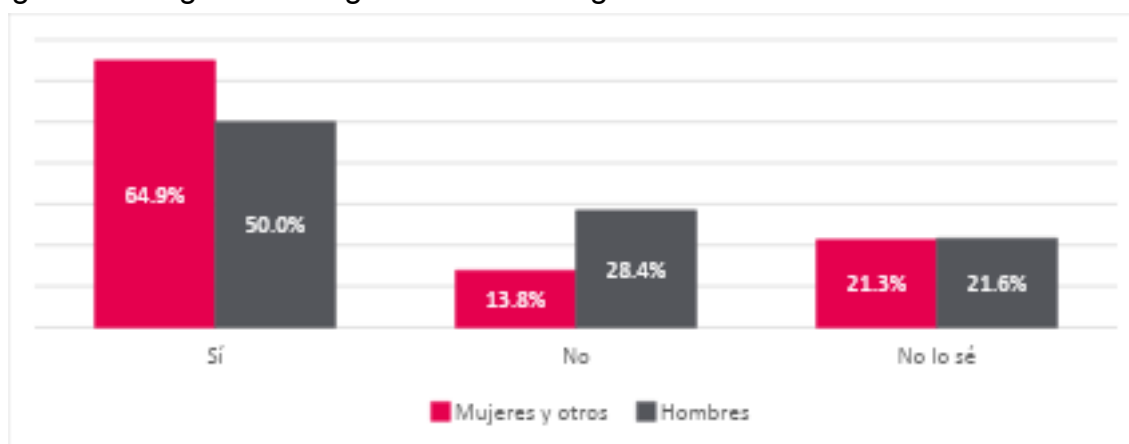
Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación	9,49	6,82
Estudios de Artes y Humanidades	5,16	6,67
Área de Tecnología	4,83	6,34
Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación	4,38	5,65
Área de Planificación y Calidad	3,67	5,00
Área de Servicios Generales	3,00	4,76
Área de Desarrollo Corporativo	2,96	4,55
Oficina de Seguridad de la Información	2,00	4,00
Área de Globalización y Cooperación	0,00	3,92
Escuela de Doctorado	2,94	3,76
Internet Interdisciplinary Institute (IN3)	2,38	3,56
Área de Personas	4,12	3,51
Asesoría Jurídica	3,60	3,42
Área de Investigación e Innovación	2,15	3,34
Gabinete de Rectorado y Relaciones Institucionales	4,19	3,33
Área de Marketing	2,13	3,26
Área de Servicios de Orientación y Carrera Profesional	8,00	2,86
Área Comercial	2,63	2,65
Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje	2,19	2,40
eLearning Innovation Center	2,16	2,10
Área de Servicios Académicos	2,02	2,07
Área de Economía y Finanzas	2,00	2,02
Área de Comunicación	2,00	2,01
Gabinete de Planificación Estratégica	2,00	2,00
eHealth Center	2,09	2,00
Oficina de Gerencia	3,25	2,00
Oficina del Vicerrectorado	2,00	1,00
Rectorado	2,00	0,00
Secretaría General	2,00	0,00
Oficina de Datos	2,33	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Eje	Formación
Indicador	5.3. Percepción del personal sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las formaciones
Fuente	Encuesta
Periodo	TBD
Resultado	Más de la mitad de las personas que han respondido a la encuesta considera que falta formación en la UOC sobre igualdad de género y sobre los derechos de las personas LGTBI. Pese a ello, valoran positivamente las formaciones que ofrece la UOC. Existen, no obstante, diferencias entre hombres y mujeres y otros, ya que este último grupo detecta en mayor medida la falta de formación e información de los derechos de las personas LGTBI y valora menos positivamente las formaciones que ofrece la UOC.
Valoración	Mejorable

Del total del personal encuestado, el 60,5 % considera que falta más formación sobre igualdad de género. De las mujeres, un 64,9 % considera que falta más formación. De los hombres, un 50 % considera que falta más formación sobre igualdad de género. Estos datos muestran que las mujeres tienden a reconocer las desigualdades en mayor medida que los hombres, y revelan una opinión más favorable a la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas.

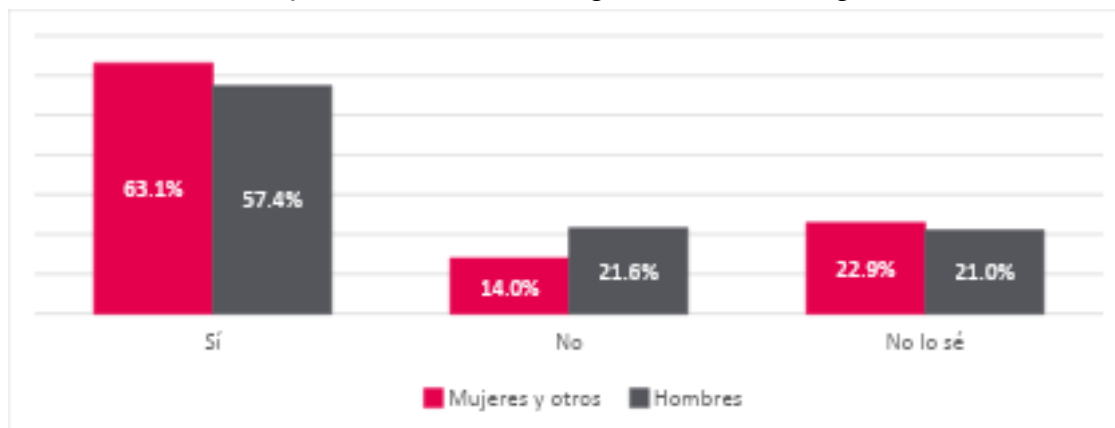
Gráfico 17. ¿Crees que la UOC debería proporcionar más formación sobre igualdad de género? Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En cuanto a la necesidad de recibir más información sobre los derechos de las personas LGTBI, las respuestas a la encuesta muestran diferencias menores. Tanto hombres como mujeres y otros consideran que falta información sobre los derechos de las personas LGTBI en proporciones muy similares.

Gráfico 18. ¿Crees que la UOC debería proporcionar más información sobre los derechos de las personas LGTBI? Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya. En la formación que ofrece la UOC sobre igualdad de género aparece la siguiente tabla que nos muestra que los hombres tienen una opinión más positiva que las mujeres y otros, ya que estos emiten valoraciones de entre 4 y 5 en un 56,2 %, mientras que solo el 44,4 % de las mujeres y otros emiten valoraciones entre estos parámetros. Sin embargo, de todas las personas que han respondido a la encuesta, un 32 % valora la cuestión con un 4. Esto significa que es la valoración más habitual.

Tabla 12. ¿Cómo valoras la formación que ofrece la UOC sobre igualdad de género, donde 1 es "muy negativa" y 5 "muy positiva"? Según identidad de género

	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	7	1,8 %	1	0,6 %	8	1,5 %
Valoración 2	24	6,2 %	9	5,6 %	33	6 %
Valoración 3	91	23,6 %	41	25,3 %	132	24,1 %
Valoración 4	114	29,6 %	61	37,7 %	175	32 %
Valoración 5	57	14,8 %	30	18,5 %	87	15,9 %
NS/NC	92	23,9 %	20	12,3 %	112	20,5 %
Total	385	100 %	162	100 %	547	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eje de análisis 6. Conciliación y corresponsabilidad

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.1. Diferencia entre los horarios laborales según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2021
Resultado	No se dispone de datos relativos a los horarios laborales del personal.
Valoración	No disponible

No se dispone de datos relativos a los horarios laborales del personal, ya que existen tantos horarios como personas trabajadoras. Puesto que el convenio colectivo establece medidas de flexibilidad en la jornada, no se dispone de información relativa a los horarios de cada persona.

Por lo tanto, no hay horarios estándares ni determinados.

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.2. Uso del teletrabajo según sexo y motivo
Fuente	Documentación interna UOC Los datos son de fecha 31/12, de dos años, con información extraída de Endalia a 30/11/2021.
Periodo	Años 2019 y 2020
Resultado	Se detecta un gran aumento de las personas que realizan teletrabajo como consecuencia de la pandemia del coronavirus. Asimismo, se detecta que las mujeres son mayoría entre las personas que hacen este tipo de trabajo y que también hay diferencias en función del puesto de trabajo. Sin embargo, no se observan desigualdades de género para acceder a esta modalidad de trabajo.
Valoración	Satisfactorio

A través de los datos de teletrabajo recogidos en la siguiente tabla, observamos un claro efecto de la pandemia y el fin de la presencialidad como método de trabajo habitual. En consecuencia, en relación con todo el personal de gestión, el número de personas que teletrabajan pasa del 45 % al 69 % durante los años 2019 y 2020. Entre el personal académico, dicho porcentaje pasa del 12 % al 40 % en este periodo.

Si nos fijamos en el sexo, observamos que las mujeres que teletrabajan son una proporción mayor que los hombres que teletrabajan. Las mujeres del personal de gestión son las que teletrabajan en una proporción mayor, donde una de cada cuatro trabajadoras lo hace en esta modalidad durante el año 2020. Entre el personal académico, las mujeres también teletrabajan más que los hombres, aunque las diferencias son mucho menores.

Estos datos ponen sobre la mesa que el teletrabajo es una estrategia preferida por ellas, seguramente como estrategia para la conciliación. Hay que conocer las implicaciones que tiene el teletrabajo, ya que debe disponerse de recursos para poder llevar a cabo este tipo de trabajo con seguridad: un espacio adecuado con la climatización correcta, herramientas para garantizar la salud laboral, como una buena silla y un ordenador, entre otros. Lo que es innegable es el ahorro de tiempo y la reducción de gastos en desplazamientos que supone.

Tabla 13. Uso del teletrabajo según sexo y tipo de personal. Años 2019 y 2020

		Hombres		Mujeres		Total	
		n	%	n	%	n	%
2019	Personal de gestión	93	40,4 %	209	47,8 %	302	45 %
	Profesorado	23	9,8 %	58	14,4 %	58	12 %
2020	Personal de gestión	161	60,5 %	402	73,0 %	563	69 %
	Profesorado	96	40,0 %	103	40,6 %	199	40 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC. Los datos son de fecha 31/12, de dos años, con información extraída de Endalia a 30/11/2021.

No aparece información sobre el teletrabajo del personal investigador a tiempo completo. Entendemos que se debe a que su contrato ya contempla la no presencialidad. Tampoco se dispone de información relativa al motivo que lleva al personal a optar por ese tipo de trabajo.

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.3. Solicitudes activas de teletrabajo según sexo
Fuente	Documentación interna UOC Los datos son de fecha 31/12, de dos años, con información extraída de Endalia a 30/11/2021.
Periodo	Años 2019 y 2020
Resultado	A todas las personas que han solicitado la modalidad de teletrabajar, se les ha brindado esta posibilidad, con lo cual no se detectan barreras que puedan dificultar el acceso al teletrabajo.
Valoración	Satisfactorio

Las personas que han formulado solicitudes activas de teletrabajo son las mismas que han puesto en práctica el teletrabajo y que aparecen recogidas en la tabla 13 ("Uso del teletrabajo según sexo y tipo de personal. Años 2019 y 2020"), del indicador 6.2 ("Uso del teletrabajo según sexo y motivo").

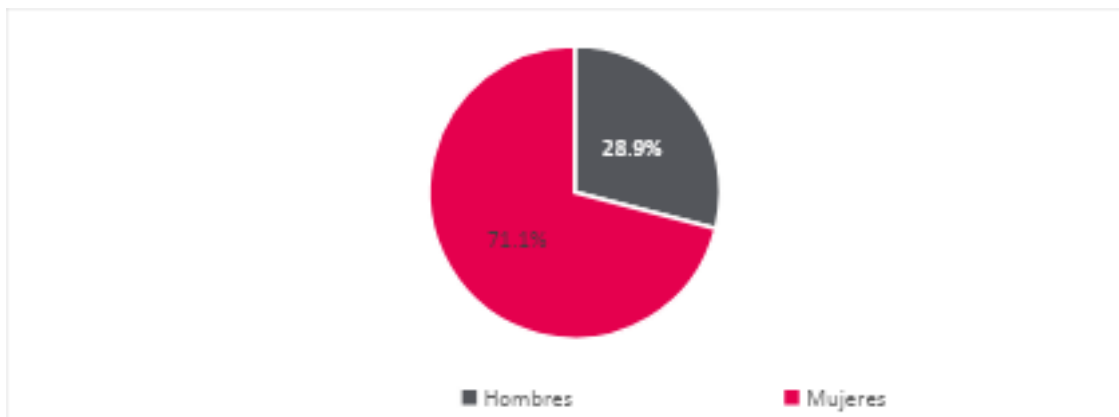
Así pues, estas cifras muestran que se ha brindado la posibilidad de teletrabajar a todas las personas que lo han solicitado. Por este motivo, no se detecta ningún tipo de sesgo o barrera que pueda dificultar el acceso al teletrabajo, puesto que no se ha denegado ninguna solicitud.

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.4. Permisos de paternidad o maternidad según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Hay una proporción ligeramente superior de mujeres que han gozado de permisos de maternidad en relación con la proporción de mujeres del conjunto de la plantilla.
Valoración	Mejorable

Los datos obtenidos sobre el número de personas que han disfrutado de permisos de paternidad, maternidad o adopción muestran que, a lo largo del año 2020, ha habido 38 personas que han disfrutado de este tipo de permiso. De estas 38 personas, 11 fueron hombres, lo que representa el 28,9 % del total, y 27 fueron mujeres, lo que representa el 71,1 %.

Al observar estos datos, determinamos que la proporción de mujeres que solicitan permisos de maternidad es mayor que la proporción que representan las mujeres en el conjunto del personal. Estas cifras ponen de manifiesto que, a escala social, el cuidado es todavía una responsabilidad que se atribuye a las mujeres. Este elemento sobrepasa la realidad de la UOC, ya que es una realidad que se da en el conjunto de las sociedades contemporáneas; no obstante, será necesario analizar de qué manera la UOC puede contribuir a reducir esta división sexual del trabajo.

Gráfico 19. Permisos de paternidad, maternidad y adopción según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Hay que tener en cuenta que la UOC no diferencia los permisos según la filiación biológica, puesto que la norma tampoco lo hace.

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.5. Excedencias según sexo y motivo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Los datos relativos a las personas que han disfrutado de excedencias a lo largo del año 2020 muestran que las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas entre las personas que han disfrutado de estos permisos, si tomamos como referencia la proporción de mujeres entre el personal trabajador de la UOC.
Valoración	Mejorable

Al analizar las excedencias de las que han disfrutado las personas trabajadoras de la UOC en 2020, la tabla 14 muestra que, del total del personal de la UOC, solo veinte personas se han beneficiado de excedencias. Si tenemos en cuenta los totales de estas personas, el 70 % son mujeres y el 30 % son hombres. Así pues, se repite la situación en la que existe un 10 % más de mujeres que han gozado de excedencias, en relación con la proporción de mujeres entre el personal de la UOC.

Si nos fijamos en el motivo de las excedencias, las más habituales en 2020 han sido las excedencias voluntarias, donde las mujeres representan el 70 % de las personas que han disfrutado de ellas. En segundo lugar, hay seis personas que han gozado de excedencias para el cuidado de hijos o hijas y, de estas, el 83,3 % son mujeres. Cabe apuntar que solo hay una persona —en este caso es una mujer— que ha accedido a una excedencia para el cuidado de personas dependientes.

Tabla 14. Uso de excedencias según sexo y motivo, año 2020

	Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%
Excedencia para el cuidado de un menor	1	16,7 %	5	83,3 %
Excedencia para el cuidado de personas dependientes		0,0 %	1	100,0 %
Excedencia forzosa	2	66,7 %	1	33,3 %
Excedencia voluntaria	3	30,00 %	7	70,00 %

Total	6	30,00 %	14	70,00 %
-------	---	---------	----	---------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Estas cifras vuelven a poner sobre la mesa que las tareas de cuidado todavía recaen mayoritariamente en las mujeres, y son ellas las que, principalmente, hacen una parada en su carrera profesional para asumir dicho cuidado y poner en riesgo su estabilidad económica presente y futura, ya que el paro o la jubilación son prestaciones derivadas de la trayectoria profesional. Tal y como ya se ha apuntado, este elemento es estructural y no es propio de la UOC, pero hay que saber qué papel puede desempeñar la universidad para contribuir a reducir estos roles de género.

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.6. Reducciones de jornada para el cuidado según sexo
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Las mujeres representan el 80 % del personal que ha disfrutado de reducciones de jornada para hacer frente al cuidado de otras personas. Estas cifras muestran un claro sesgo de cómo las responsabilidades de cuidado recaen sobre las mujeres. No se dispone de información relativa al porcentaje de reducciones de jornada de cada individuo, ni del dato global teniendo en cuenta el sexo.
Valoración	Mejorable

Al analizar el uso de las reducciones de jornada para el cuidado de menores, la tabla 15 muestra que el tipo de reducción más habitual es la que se concede para el cuidado de menores, dado que hay 52 personas que han disfrutado de reducciones de jornada por este motivo. Por el contrario, solo una persona ha accedido a la reducción de jornada para el cuidado de enfermedad grave de hijos o hijas, mientras que siete personas han solicitado una reducción de jornada para el cuidado de un familiar. Todas estas personas son mujeres.

El hecho es que la UOC permite que las personas vayan adaptando su reducción en función de la necesidad que tienen en cada momento y, por tanto, es bastante habitual que durante el año una persona tenga un periodo de 100 % de jornada y otro del 80 % de jornada, por poner un ejemplo. Así pues, la información que se muestra en este indicador no refleja la realidad de todo el año, sino que refleja la realidad de un momento concreto, en este caso, a fecha de 31 de diciembre de 2020. Este elemento es relevante debido a que las Navidades son un momento en que es habitual que las personas que estaban disfrutando de una reducción de jornada suspendan esta medida. Esto explica que haya un número tan bajo de personas que disfruten de estas reducciones.

Por lo tanto, analizando los datos globales, observamos que el 80 % de las personas que han disfrutado de reducciones de jornada son mujeres. Esta proporción es mayor que la proporción de mujeres que forman parte de la plantilla, lo que muestra que el cuidado sigue recayendo sobre las mujeres, y en este caso, en una proporción más elevada de mujeres que la que representan las mujeres entre las personas que han gozado de permisos de maternidad y paternidad o de excedencias.

Tabla 15. Uso de reducciones de jornada para el cuidado según sexo y tipo, año 2020

	Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%
Cuidado de hijos	12	23,08 %	40	76,92 %
Cuidado de hijos por enfermedad grave	0	0,00 %	1	100,00 %
Cuidado de familiar	0	0,00 %	7	100,00 %
Total	12	20,00 %	48	80,00 %

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC. Datos a fecha de 31/12/2020.

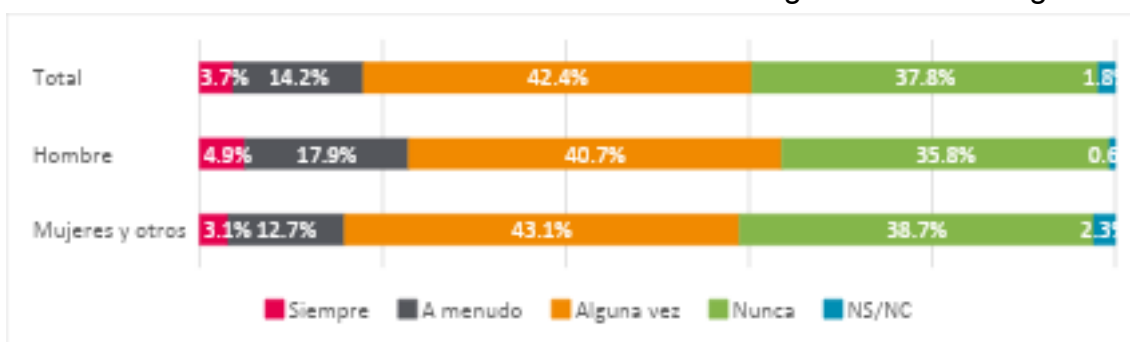
De las personas que disfrutaban de reducciones de jornada, la mayor parte la reducen en un 20 %, y representan el 37,5 %, seguidas de las personas que se benefician de una reducción de jornada del 10 %, lo que representa el 25 % del total, y de las personas con una reducción del 50 %, que representan el 16,7 %. El resto de las personas que disfrutaban de reducciones de jornada tienen reducciones del 40 %, del 35 %, del 37,5 % o del 12 %.

Eje	Conciliación y corresponsabilidad
Indicador	6.7. Percepción del personal propio sobre el acceso a medidas de conciliación según sexo y colectivo
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	Las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo son las que detectan más dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal. También son el personal que se muestra más favorable a la aplicación de mayor flexibilidad en las medidas de conciliación y de hacer crecer la corresponsabilidad de la UOC con el cuidado. Así pues, observamos diferencias en función del género, pero también en el puesto de trabajo en relación con las percepciones sobre las posibilidades de conciliación.
Valoración	Mejorable

Cuando se pregunta respecto a la complicación de conciliar o no el trabajo en la UOC con la familia u otras esferas de la vida personal de los trabajadores, se puede observar en el gráfico siguiente que las valoraciones de la totalidad de respuestas se concentran en "alguna vez" (42,4 %) y "nunca" (37,8 %). Se aprecia una ligera diferencia entre hombres y mujeres y otros, ya que los hombres afirman haber tenido complicaciones siempre, a menudo o alguna vez en un 63,5 %, mientras que las mujeres y otros lo afirman en un 58,9 %.

Estos datos muestran que es muy poco habitual el hecho de tener dificultades para conciliar la vida laboral y familiar y otros aspectos de la vida personal.

Gráfico 20. ¿Con qué frecuencia te ha resultado complicado conciliar tu trabajo en la UOC con tu familia u otras esferas de tu vida? Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En la tabla siguiente observamos las diferencias entre las percepciones de mujeres y hombres y el tipo de personal. De este modo, observamos que las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo son las que hallan más dificultades para la conciliación.

En cuanto a los hombres, podemos ver que, entre las personas trabajadoras, las que tienen más dificultades para conciliar son el profesorado y, una vez más, el personal de gestión es quien concilia con más facilidad.

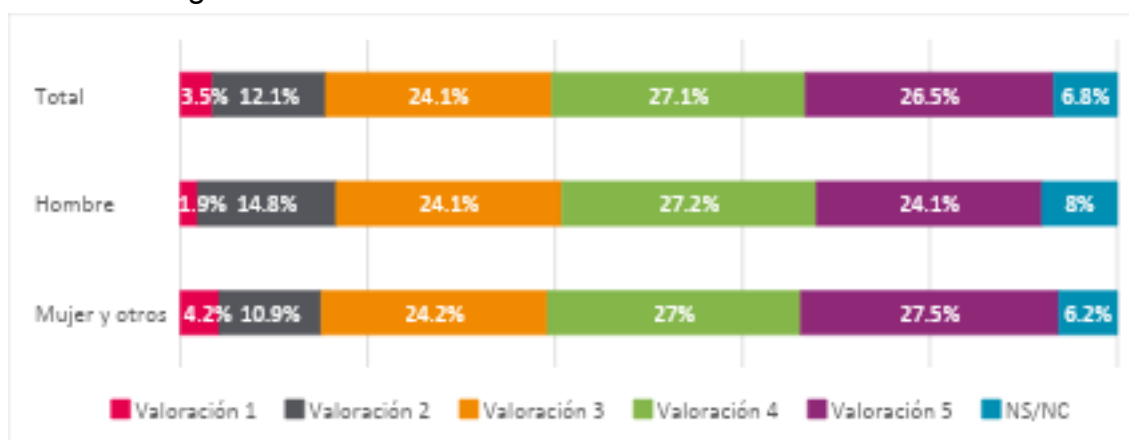
Tabla 16. ¿Con qué frecuencia te ha resultado complicado conciliar tu trabajo en la UOC con tu familia u otras esferas de tu vida? Según identidad de género y tipo de personal

		Personal de gestión		Personal investigador a tiempo completo		Profesorado		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	Siempre	6	2,1 %	3	15 %	3	3,7 %	-	-
	A menudo	29	10,3 %	4	20 %	15	18,3 %	1	50 %
	Alguna vez	127	45,2 %	7	35 %	32	39 %	-	-
	Nunca	115	40,9 %	5	25 %	28	34,1 %	1	50 %
	NS/NC	4	1,4 %	1	5 %	4	4,9 %	-	-
Hombres	Siempre	2	2,2 %	1	7,7 %	5	9,1 %	-	-
	A menudo	15	16,1 %	1	7,7 %	13	23,6 %	-	-
	Alguna vez	39	41,9 %	7	53,8 %	19	34,5 %	1	100 %
	Nunca	37	39,8 %	4	30,8 %	17	30,9 %	-	-
	NS/NC	-	-	-	-	1	1,8 %	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En el siguiente gráfico podemos ver que más de la mitad del personal está de acuerdo o muy de acuerdo (53,6 %) en que la UOC aplique más medidas de flexibilidad para conciliar. No se observan diferencias significativas entre las opiniones de mujeres y hombres.

Gráfico 21: Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "Es necesario que la UOC aumente la flexibilidad de las medidas de conciliación existentes." Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al cruzar estos datos con el tipo de personal, la tabla 17 muestra que las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo son las que más de acuerdo están con el aumento de la flexibilidad en las medidas de conciliación, ya que el 55 % de las respuestas de las mujeres de este colectivo se sitúa en una valoración de 5 sobre 5. A continuación, las mujeres que forman parte del personal de gestión formulan unas valoraciones muy favorables, seguidas de las mujeres que forman parte del profesorado, aunque su aceptación es ligeramente más baja.

En el caso de los hombres, los que forman parte del personal de gestión son los que muestran un mayor grado de acuerdo con el aumento de la flexibilidad de las medidas de conciliación ya existentes. Para todos los tipos de personal, los hombres presentan un grado de acuerdo ligeramente inferior al grado de acuerdo de las mujeres en relación con esta medida.

Tabla 17. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "Es necesario que la UOC aumente la flexibilidad de las medidas de conciliación existentes." Según identidad de género y tipo de personal

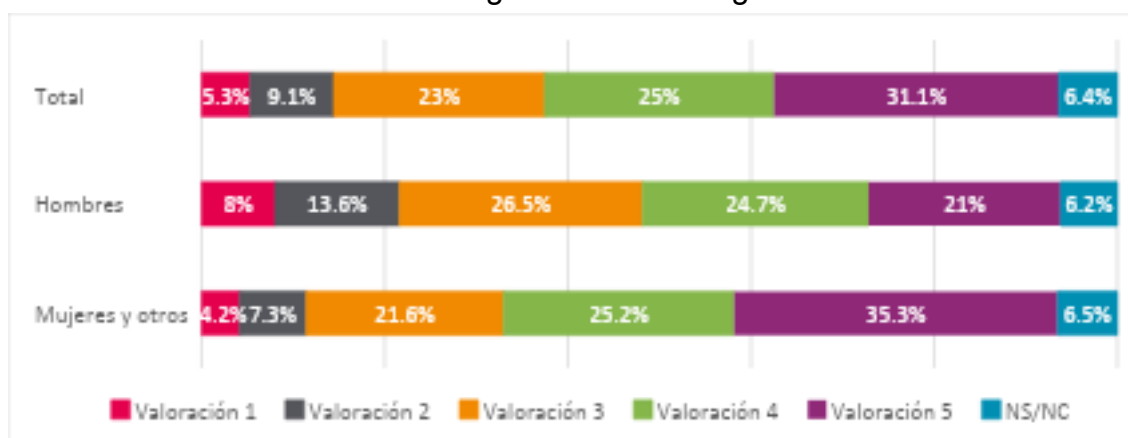
		Personal de gestión		Personal investigador a tiempo completo		Profesorado		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	Valoración 1	9	3,2 %	2	10 %	5	6,1 %	-	-
	Valoración 2	34	12,1 %	-	-	8	9,8 %	-	-
	Valoración 3	69	24,6 %	3	15 %	20	24,4 %	1	50 %

	Valoración 4	78	27,8 %	2	10 %	23	28 %	1	50 %
	Valoración 5	77	27,4 %	11	55 %	15	22 %	-	-
	NS/NC	14	5 %	2	10 %	8	9,8 %	-	-
Hombres	Valoración 1	2	2,2 %	-	-	1	1,8 %	-	-
	Valoración 2	17	18,3 %	1	7,7 %	6	10,9 %	-	-
	Valoración 3	19	20,4 %	5	38,5 %	15	27,3 %	-	-
	Valoración 4	27	29 %	2	15,4 %	15	27,3 %	-	-
	Valoración 5	25	26,9 %	3	23,1 %	10	18,2 %	1	100 %
	NS/NC	3	3,2 %	5	15,4 %	8	14,5 %	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En relación con el hecho de hacer crecer el compromiso de la UOC con la corresponsabilidad del cuidado del personal, el siguiente gráfico muestra que existe un gran acuerdo en torno a esta cuestión. De nuevo, se repite la dinámica habitual, en la que las mujeres y otros muestran un acuerdo mayor del que muestran los hombres, con un porcentaje de valoraciones de 5 sobre 5 del 21 % en el caso de los hombres y del 35,3 % en el caso de las mujeres.

Gráfico 22. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "Es necesario que la UOC aplique más medidas para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito laboral". Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al tener en cuenta el tipo de personal, las siguientes tablas constatan que las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo son las que muestran un mayor acuerdo en esta cuestión, con un 70 % de valoraciones de 5 sobre 5, seguidas de las mujeres

que forman parte del personal de gestión y de las mujeres que forman parte del profesorado, aunque con porcentajes mucho más bajos.

En el caso de los hombres, la proporción de valoraciones de 5 sobre 5 es mucho menor, donde los hombres del personal investigador a tiempo completo son los que muestran mayor apoyo, con un 30,8 % de valoraciones de 5; los hombres que forman parte del personal de gestión responden con valoraciones de 5 sobre 5 en un 23,7 %, y, finalmente, los hombres del profesorado son los que dan unas valoraciones de 5 sobre 5 en menor proporción, de solo el 12,7 %.

Tabla 18. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "Es necesario que la UOC aplique más medidas para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito laboral". Según identidad de género y tipo de personal

		Personal de gestión		Personal investigador a tiempo completo		Profesorado		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	Valoración 1	10	3,6 %	2	10 %	4	4,9 %	-	-
	Valoración 2	23	8,2 %	-	-	5	6,1 %	-	-
	Valoración 3	51	18,1 %	1	5 %	29	35,4 %	2	100 %
	Valoración 4	82	29,2 %	3	15 %	12	14,6 %	-	-
	Valoración 5	97	34,5 %	14	70 %	25	30,5 %	-	-
	NS/NC	18	6,4 %	-	-	7	8,5 %	-	-
Hombres	Valoración 1	6	6,5 %	-	-	7	12,7 %	-	-
	Valoración 2	16	17,2 %	-	-	6	10,9 %	-	-
	Valoración 3	23	24,7 %	4	30,8 %	16	29,1 %	-	-
	Valoración 4	23	24,7 %	4	30,8 %	13	23,6 %	-	-
	Valoración 5	22	23,7 %	4	30,8 %	7	12,7 %	1	100 %
	NS/NC	3	3,2 %	1	7,7 %	6	10,9 %	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Estos datos indican que, seguramente, las mujeres del personal investigador a tiempo completo son las que tienen más dificultades para hacer compatible su vida laboral con su vida personal y familiar, lo que hace que sean las que se muestran más favorables a la ampliación de este tipo de medidas. Cabe apuntar que esta realidad no constituye un aspecto concreto de la UOC, sino que es un elemento compartido de la realidad universitaria, ya que la carrera académica requiere una fuerte productividad que puede dificultar el hecho de hacer compatible la vida laboral con el resto de los ámbitos de nuestra vida.

Eje de análisis 7. Prevención de riesgos laborales

Eje	Prevención de riesgos laborales
Indicador	7.1. Existencia de perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales
Fuente	Documentación interna UOC • <i>Manual de seguridad y salud laboral</i>, marzo 2021.
Periodo	Año 2021
Resultado	No se incorpora la perspectiva de género en el <i>Manual de seguridad y salud laboral</i> , que es el documento que recoge la estrategia para la prevención de los riesgos laborales en la UOC.
Valoración	Insatisfactorio

El *Manual de seguridad y salud laboral*, revisado y aprobado en marzo de 2021, es un documento que recoge el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Este sistema está basado en el cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la Norma UNE-EN ISO 45001, de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Este documento detalla la responsabilidad de la UOC para garantizar la seguridad y la salud laboral. Sin embargo, a lo largo de todo el documento no se incorpora la perspectiva de género, no se tienen en cuenta las especificidades de la vida de las mujeres en relación con la prevención de los riesgos laborales, ni se apunta que es necesario tener en cuenta el género en los riesgos psicosociales.

La falta de esta perspectiva puede generar malestares, así como problemas de salud para las mujeres, ya que la ausencia de la perspectiva de género es el androcentrismo, perspectiva que sitúa la realidad y las necesidades de los hombres en dicha realidad y necesidades universales. Por lo tanto, la ausencia de perspectiva de género es la ausencia de una parte de la realidad, lo que en el ámbito de la prevención de la seguridad y la salud laboral puede tener efectos muy nocivos.

Eje	Prevención de riesgos laborales
Indicador	7.2. Porcentaje de personas gestantes atendidas en torno a cuestiones relacionadas con la prevención de la salud
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Años 2019 y 2020
Resultado	Solo se ha atendido en torno al 11,1 % de las personas gestantes. Sin embargo, hay que valorar muy positivamente el hecho de que, en caso de que la persona gestante avise al servicio de prevención de su situación, desde el servicio se lleva a cabo una evaluación ergonómica del puesto de trabajo.
Valoración	Satisfactorio

Los datos recogidos muestran que a lo largo del año 2019 se atendió a siete mujeres embarazadas, mientras que en el año 2020 solo se atendió a tres personas en esta situación.

Sin embargo, estas cifras nos ofrecen poca información, porque no disponemos de datos relativos al conjunto de personas embarazadas en la UOC, ya que estas pueden comunicar o no su estado al servicio de prevención. Disponemos de la información relativa al número de mujeres que ha disfrutado de permisos de maternidad, que, en 2020, han sido veintisiete. Así pues, de estas, solo tres fueron atendidas, lo que representa el 11,1 %. No obstante, este cálculo es solo una inferencia, que puede ser inexacta.

En caso de que la persona lo comunique al servicio de prevención, cuando este sea conocedor de ello, llevará a cabo una evaluación ergonómica del puesto de trabajo.

Eje	Prevención de riesgos laborales
Indicador	7.3. Número de medidas implementadas que incorporen la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Año 2020
Resultado	Solo el 21,7 % de las acciones llevadas a cabo durante el año 2020 en materia de prevención de riesgos laborales incorpora la perspectiva de género.
Valoración	Mejorable

Solo se dispone de datos relativos al año 2020. En este caso, los datos muestran que a lo largo del año 2020 se han llevado a cabo trece acciones que incorporan la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, se han llevado a cabo 47 acciones en materia de prevención de riesgos laborales que no han incorporado este enfoque. Así pues, de las acciones llevadas a cabo en 2020, solo el 21,7 % ha tenido en cuenta las necesidades y expectativas de las mujeres.

Asimismo, cabe apuntar que no se dispone de información relativa a los criterios que cumplen las acciones clasificadas como acciones en materia de prevención de riesgos laborales que incorporan la perspectiva de género, ya que esta clasificación se ha llevado a cabo desde la propia organización.

Eje	Prevención de riesgos laborales
Indicador	7.4. Número de formaciones sobre prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género
Fuente	Documentación interna UOC
Periodo	Años 2019 y 2020
Resultado	La mayor parte de las formaciones sobre prevención de riesgos laborales no incorpora la perspectiva de género. En 2019, el 29,2 % de las personas asistentes a las formaciones ha recibido contenidos que incorporan la perspectiva de género, mientras que, en 2020, este porcentaje desciende hasta el 7,9 %.
Valoración	Mejorable

A lo largo del año 2019, se han llevado a cabo siete formaciones en materia de prevención de riesgos laborales. De estas siete formaciones, solo dos incorporaban algún apartado específico sobre la realidad de las mujeres. En cuanto a las personas asistentes a estas formaciones, del total de personas asistentes al conjunto de formaciones —que en 2019 ha sido de 585 personas—, únicamente 171 ha asistido a formaciones que incorporen esta perspectiva, lo que representa solo el 29,2 %.

En 2020 se han llevado a cabo cinco formaciones y, de estas, solo dos (el 20 %) han incorporado la perspectiva de género. Considerando las personas asistentes, observamos que solo 193 de las potenciales 2.434 personas que han asistido al conjunto de formaciones del año 2020 han recibido contenidos específicos de género en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales. Esto representa solo el 7,9 %.

Tabla 19. Formaciones en materia de prevención de riesgos laborales, según si incorporan la perspectiva de género y el número de personas asistentes

	Nombre de la formación	¿Incluye perspectiva de género?	Personas asistentes
2019	Formación inicial prevención de riesgos laborales	Sí	165
	Formación teletrabajo	No	347
	Formación nivel básico PRL	Sí	6
	Atención al público - conductas agresivas	No	40
	Formación instrucción accidentes de trabajo	No	8

	Formación conducción segura de bicicletas	No	9
	Formación conducción segura de patinetes	No	10
	Formación de COVID-19	No	1.288
	Formación inicial prevención de riesgos laborales	Sí	185
2020	Formación nivel básico PRL	Sí	8
	Sensibilización de emergencias	No	941
	Formación emergencias y recepciones	No	12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

Por último, cabe apuntar que los contenidos relativos a la perspectiva de género en estas formaciones hacen referencia a las situaciones específicas de las personas embarazadas, pero no se incorpora ningún elemento relacionado con otras especificidades de la salud de las mujeres, como podría ser la mayor incidencia de riesgos psicosociales, entre otros.

Eje	Prevención de riesgos laborales
Indicador	7.5. Existencia de protocolos de ergonomía que incorporen la perspectiva de género
Fuente	Documentación interna UOC Ficha de información de riesgos laborales. Personal de gestión. Servicio de Prevención y Salud Integral. Área de Personas. Ed. 02.
Periodo	Año 2021
Resultado	Las medidas de prevención de la salud postural no incorporan la perspectiva de género.
Valoración	Insatisfactorio

El documento *Ficha de información de riesgos laborales. Personal de gestión. Servicio de Prevención y Salud Integral. Área de Personas. Ed. 02* recoge una ficha de medidas para la prevención de la salud postural y para una buena posición ergonómica. Dicho documento presenta las medidas para garantizar un buen estado de salud para las diferentes modalidades y tipos de puestos de trabajo del personal de gestión, aunque en ninguna parte se incorpora la perspectiva de género ni se tienen en cuenta las especificidades de la salud de las mujeres.

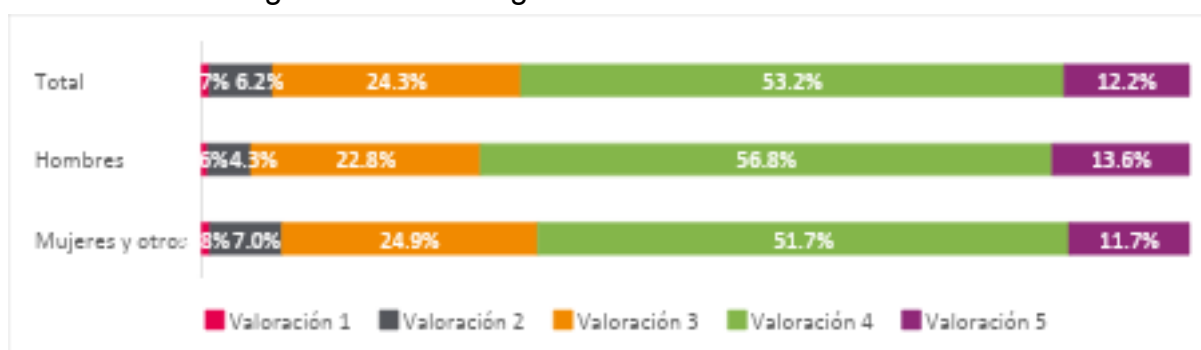
Cabe apuntar que posiblemente la persona que lleva a cabo los exámenes de ergonomía tenga en cuenta la perspectiva de género de manera más o menos concreta. Sin embargo, en este caso no se dispone de esta información. Además, si este elemento se tiene en cuenta en la práctica, sería necesario institucionalizarlo y fijarlo en un protocolo para hacerlo obligatorio.

Eje de análisis 8. Comunicación

Eje	Comunicación
Indicador	8.1. Percepción del personal sobre la sensibilidad de la UOC en la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje visual y escrito según identidad de género
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	El personal percibe de manera positiva el uso de un lenguaje no sexista y no androcéntrico, y también la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución. Asimismo, percibe que, en su mayoría, se hace un uso del lenguaje no sexista y no androcéntrico, lo cual se valora positivamente. Sin embargo, se observan diferencias entre hombres y mujeres y otros, ya que este último grupo tiene una percepción ligeramente más negativa que los hombres sobre si la UOC aplica este enfoque.
Valoración	Satisfactorio

Además de poder examinar la documentación interna y externa de la UOC, también es necesario analizar cuál es su percepción al respecto, dado que es el personal quien debe aplicar un lenguaje no sexista y no androcéntrico. Como puede observarse en el gráfico, la plantilla percibe, de forma mayoritaria, que la UOC utiliza tanto interna como externamente un lenguaje no sexista y no androcéntrico. Asimismo, cabe destacar que el gráfico muestra que las valoraciones de los hombres son ligeramente más positivas que las de las mujeres.

Gráfico 23: ¿La UOC utiliza interna y externamente un lenguaje no sexista y no androcéntrico? Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En la siguiente tabla se observan las respuestas a la pregunta de si ellos y ellas mismas hacen uso de un lenguaje no sexista y no androcéntrico. En el total de respuestas, el valor que predomina es el 4. Podemos ver que los hombres consideran, en mayor medida que las mujeres, que se hace un uso del lenguaje no sexista y no androcéntrico, puesto que responden con valoraciones de 4 y 5 en mayor proporción.

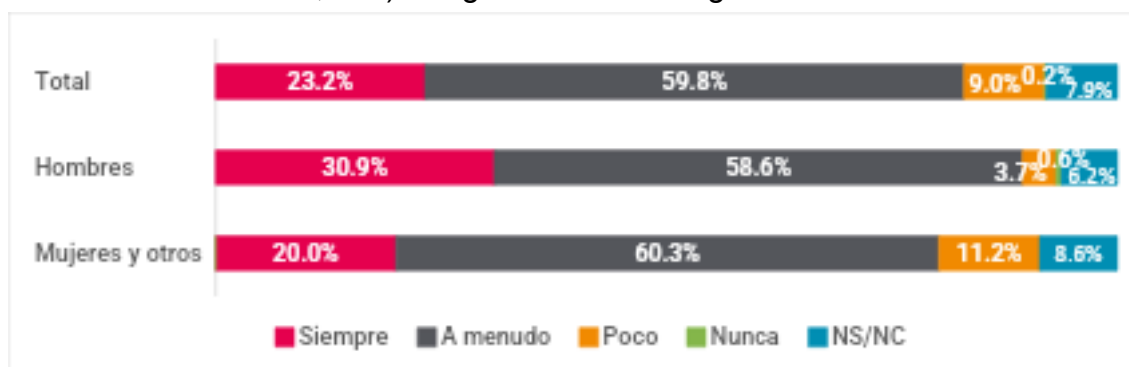
Tabla 20. ¿En qué grado, del 1 al 5, donde 1 es "nunca" y 5 es "siempre", consideras que incorporas un lenguaje interno y externo no sexista y no androcéntrico en tus tareas profesionales? Según identidad de género

	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	3	0,8 %	1	0,6 %	4	0,7 %
Valoración 2	27	7 %	7	4,3 %	34	6,2 %
Valoración 3	96	24,9 %	37	22,8 %	133	24,3 %
Valoración 4	199	51,7 %	92	56,8 %	291	53,2 %
Valoración 5	45	11,7 %	22	13,6 %	67	12,2 %
NS/NC	15	3,9 %	3	1,9 %	18	3,3 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En total, un 83 % de las personas que han respondido a la encuesta opinan que la UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución entre "siempre" y "a menudo". Sin embargo, hay diferencias según el sexo. Mientras que los hombres realizan estas valoraciones en un 89,5 %, las mujeres y otros responden lo mismo en un 80,3 %.

Gráfico 24: ¿La UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución (imagen, materiales de difusión, etc.)? Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eje de análisis 9. Percepciones en torno a las desigualdades

Eje	Percepciones en torno a las desigualdades
Indicador	9.1. Percepción del personal sobre la existencia de dinámicas internas favorables a la igualdad de género según identidad de género
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	Se identifican diferencias en función del género en las percepciones sobre la existencia de dinámicas internas favorables a la igualdad de género. También se identifican diferencias relevantes en función del tipo de personal, donde el personal investigador a tiempo completo es el que percibe el espacio como más hostil para mujeres y otros.
Valoración	Insatisfactorio

Para medir la percepción del personal sobre la existencia de dinámicas internas favorables a la igualdad, a través de la encuesta, se ha formulado una serie de preguntas relativas a la existencia o no de situaciones que puedan comportar algún tipo de malestar como resultado de dinámicas de género.

Así pues, en la siguiente tabla se observa cómo las situaciones que los hombres han vivido con mayor frecuencia son las interrupciones en las reuniones, mientras que, en el caso de las mujeres y otros, todas las situaciones se detectan como mucho más habituales. Por consiguiente, la situación más habitual es la falta de recursos o de información para llevar a cabo el trabajo (el 17,9 %) y la interrupción en las reuniones (el 17,4 %).

Cabe destacar que, a pesar de que los porcentajes son bajos, son especialmente alarmantes el 2,3 % de mujeres y otros que han respondido a la encuesta y perciben que se comentan o cuestionan sus opciones personales de forma habitual, el 3,9 % que percibe que se comenta su indumentaria o físico, y el 5,5 % que percibe la existencia de bromas o comentarios sexistas.

Estas situaciones podrían ser constitutivas de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo, y representan la imposibilidad de que los espacios de trabajo sean igualitarios y faciliten la participación y la comodidad de todas las personas.

Tabla 21. Porcentaje de respuestas de "a menudo", en relación con la frecuencia con la que se ha vivido alguna de estas situaciones en la UOC. Según identidad de género

	Hombres	Mujeres y otros
Faltan recursos o información para realizar tu tarea	16,0 %	17,9 %
Te interrumpen en una reunión	14,80 %	17,4 %
Existen normas o reglas informales que afectan negativamente a tu participación	3,70 %	5,7 %
Se hacen bromas o comentarios sexistas	3,70 %	5,5 %
Otra persona se apropia de tus ideas o de tu trabajo	2,50 %	4,9 %
Se comenta tu indumentaria o tu físico	1,90 %	3,9 %
Se comentan o cuestionan tus opciones personales (sexualidad, modelo familiar, etc.)	1,20 %	2,30 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al distinguir entre tipos de personal, la siguiente tabla muestra las situaciones que han vivido "siempre" y "a menudo", según el tipo de personal. Como se puede observar, los tres tipos de personal coinciden en que la situación más habitual es la de que "te interrumpen en una reunión" y "faltan recursos o información para llevar a cabo tu tarea", especialmente en el caso de las mujeres y otros.

Aunque los porcentajes relativos al personal investigador a tiempo completo son más elevados, debido a que su grupo de referencia es menor que entre el personal de gestión y entre el profesorado por las respuestas obtenidas en la encuesta, observamos grandes diferencias entre las respuestas de mujeres y otros y hombres, ya que el 15 % de ellas constatan, a menudo o siempre, bromas o comentarios sexistas, mientras que ninguno de ellos constata esta situación con esta frecuencia. Lo mismo ocurre cuando otra persona se apropia de tus ideas o tu trabajo, puesto que un 10 % de las mujeres y otros reconocen estas situaciones, mientras que no hay ningún hombre que lo perciba así. Por último, también destaca la diferencia entre el 7,7 % de los hombres que forman parte del personal investigador a tiempo completo, frente al 25 % de las mujeres y otros, que reconocen la existencia de normas o reglas informales que afectan negativamente a su participación.

En sentido contrario, hay una mayor proporción de hombres que de mujeres del ámbito de la investigación que constatan que se comentan o cuestionan sus opciones personales, como la sexualidad o el modelo familiar. Así pues, el 7,7 % de los hombres constata estas situaciones a menudo o siempre, mientras que solo el 5 % de las mujeres lo lee así.

De este modo, se puede interpretar que el personal de gestión y el profesorado son tipos de trabajos donde el clima de trabajo es más igualitario y revela unas dinámicas internas más favorables a la igualdad de género y que, por tanto, facilitan la participación y la comodidad en los espacios de todas las personas, al contrario de lo que ocurre entre el personal investigador a tiempo completo.

Tabla 22. Porcentaje de respuestas de "a menudo" y "siempre" en relación con la frecuencia con la que se ha vivido alguna de estas situaciones en la UOC. Según identidad de género y tipo de personal

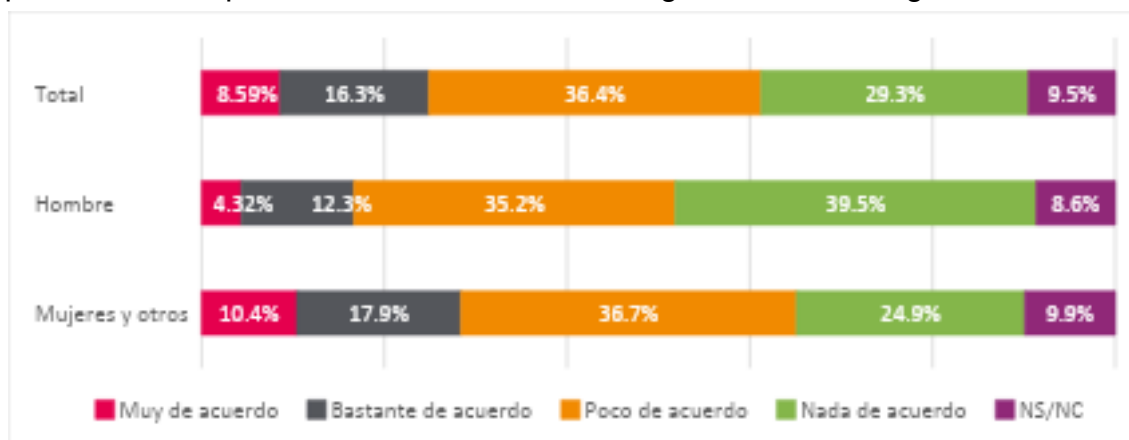
	Hombres			Mujeres y otros		
	Personal de gestión	Profesorado	Personal investigador a tiempo completo	Personal de gestión	Profesorado	Personal investigador a tiempo completo
Te interrumpen en una reunión	15,10 %	20,00 %	7,70 %	17,80 %	20,70 %	15,00 %
Faltan recursos o información para realizar tu tarea	0,00 %	17,30 %	23,10 %	50,00 %	18,50 %	30,00 %
Se hacen bromas o comentarios sexistas	6,50 %	1,80 %	0,00 %	4,60 %	4,90 %	15,00 %
Otra persona se apropia de tus ideas o de tu trabajo	3,20 %	1,80 %	0,00 %	7,10 %	7,30 %	10,00 %
Se comenta tu indumentaria o tu físico	3,20 %	1,80 %	0,00 %	41,60 %	3,70 %	5,00 %
Existen normas o reglas informales que afectan negativamente a tu participación	3,30 %	3,60 %	7,70 %	3,60 %	6,10 %	25,00 %
Se comentan o cuestionan tus opciones personales (sexualidad, modelo familiar, etc.)	2,20 %	0,00 %	7,70 %	2,20 %	2,40 %	5,00 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eje	Percepciones en torno a las desigualdades
Indicador	9.2. Percepción del personal sobre las posibilidades de desarrollo profesional según identidad de género
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	La plantilla muestra diferencias significativas entre las percepciones de las posibilidades de desarrollarse profesionalmente en la UOC, según sexo y también en relación con el tipo de personal. Las mujeres y otros que forman parte del profesorado tienen una opinión más negativa al respecto.
Valoración	Mejorable

En general, el personal que ha respondido a la encuesta no considera que disfrutar de permisos para conciliar tenga un impacto negativo a la hora de hacer carrera profesional. Sin embargo, se observan diferencias entre hombres que responden estar poco de acuerdo o nada de acuerdo en un 74,7 % con la afirmación: "En mi trabajo, disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quien se beneficia de ellos", mientras que las mujeres y otros están poco de acuerdo o nada de acuerdo en un 61,1 %.

Gráfico 25. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "En mi trabajo, disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quien se beneficia de ellos". Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al analizar las respuestas a la encuesta según el tipo de personal, la siguiente tabla muestra que las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo son las que expresan un mayor grado de acuerdo con la existencia de dificultades de promoción para las personas que han disfrutado de permisos para conciliar. Así pues, mientras que las mujeres que forman parte del personal investigador a tiempo completo responden estar "muy de acuerdo" en un 45 %, este porcentaje desciende hasta el 17,1 % en el caso de las mujeres y otros del sector del profesorado, y hasta el 6,4 % en el caso de las mujeres y otros entre el personal de gestión.

Los porcentajes de hombres con estas valoraciones son mucho más bajos. Por lo tanto, estos datos muestran que el hecho de conciliar puede tener unas consecuencias u otras en función del puesto de trabajo y en función del género, una vez más como resultado de que las mujeres son, mayoritariamente, las responsables del cuidado de las familias y hogares.

Tabla 23. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "En mi trabajo, disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quien se beneficia de ellos". Según identidad de género y tipo de personal

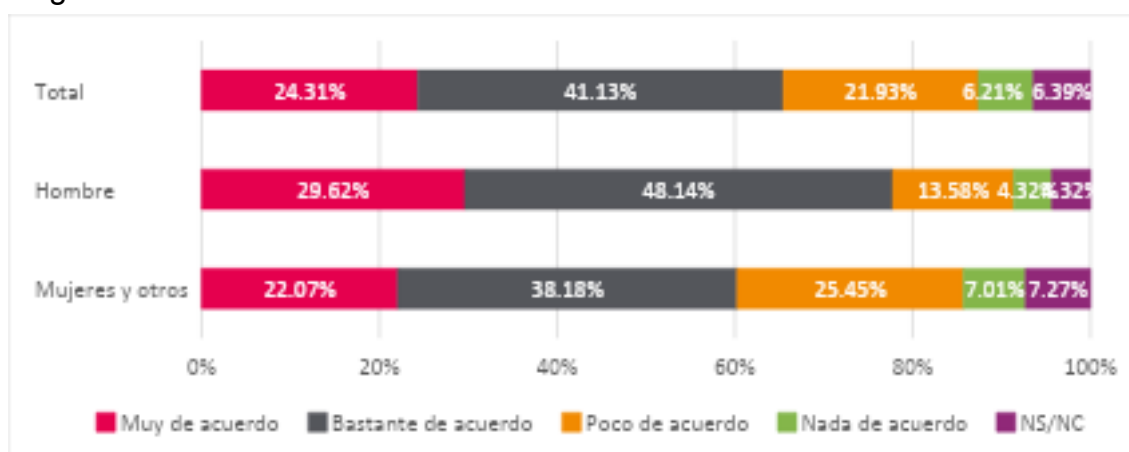
		Personal de gestión		Profesorado		Personal investigador a tiempo completo		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	Muy de acuerdo	18	6,4 %	14	17,1 %	8	40 %	-	-
	Bastante de acuerdo	44	15,7 %	23	28 %	1	5 %	1	50 %
	Poco de acuerdo	121	43,1 %	18	22 %	3	15 %	-	-
	Nada de acuerdo	74	26,3 %	16	19,5 %	6	30 %	-	-
	NS/NC	24	8,5 %	11	13,4 %	2	10 %	1	50 %
Hombres	Muy de acuerdo	2	2,2 %	3	5,5 %	2	15,4 %	-	-
	Bastante de acuerdo	5	5,4 %	9	16,4 %	5	38,5 %	1	100 %
	Poco de acuerdo	33	35,5 %	20	36,4 %	4	30,8 %	-	-
	Nada de acuerdo	46	49,5 %	17	30,9 %	1	7,7 %	-	-

NS/NC	7	7,5 %	6	10,9 %	1	7,7 %	-	-
-------	---	-------	---	--------	---	-------	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al preguntar sobre las posibilidades de realizar carrera profesional en la UOC, una vez más se identifica que las valoraciones de las mujeres y otros son mucho más negativas que las de los hombres. Por eso, mientras que el 77,76 % de los hombres responde estar entre "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo", solo el de las mujeres y otros responden con estas valoraciones. Así pues, el 60,25 % de ellas reconoce mayores dificultades para desarrollarse profesionalmente.

Gráfico 26: Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "Si quisiera, podría hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la UOC". Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Si tenemos en cuenta el tipo de personal, en este caso, no hay diferencias significativas entre las respuestas del tipo de personal, a pesar de que las respuestas más habituales se encuentran entre el "muy de acuerdo" y el "bastante de acuerdo".

Tabla 24. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo". "Si quisiera, podría hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la UOC". Según identidad de género y tipo de personal

		Personal de gestión		Profesorado		Personal investigador a tiempo completo		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	Muy de acuerdo	53	18,86 %	30	36,58 %	2	10 %	-	-
	Bastante de acuerdo	114	40,56 %	29	35,36 %	3	15 %	1	50 %
	Poco de acuerdo	75	26,69 %	13	15,85 %	9	45 %	1	50 %
	Nada de acuerdo	20	7,11 %	4	4,87 %	3	15 %	-	-
	NS/NC	19	6,76 %	6	7,31 %	3	15 %	-	-
Hombres	Siempre	24	25,8 %	21	38,2 %	3	23,1 %	-	-
	A menudo	47	50,5 %	26	47,3 %	4	30,8 %	1	100 %
	Alguna vez	16	17,2 %	4	7,3 %	2	15,4 %	-	-
	Nunca	3	3,2 %	1	1,8 %	3	23,1 %	-	-
	NS/NC	3	3,2 %	3	5,5 %	1	7,7 %	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

También se han hecho preguntas concretas en las dinámicas en el trabajo. La opinión en lo que respecta a si el espacio de trabajo es accesible y se adecua a las necesidades de todos es mayoritariamente favorable (en un 71,3 %). Los hombres tienen mejor percepción, puesto que están "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo" en un 76,6 %, mientras que las mujeres y otros lo están en un 69,1 %.

Mayoritariamente las personas encuestadas están "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo" (82,9 %) en cuanto a si se da valor al trabajo que realizan y, en general, no se observan diferencias entre sexos. Cuando se pregunta si sienten que se tiene en cuenta su opinión profesional en las reuniones, en su mayoría, lo valoran positivamente (84,28 % están "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo"). En este caso concreto, encontramos una ligera valoración mayor entre las mujeres y otros que entre los hombres.

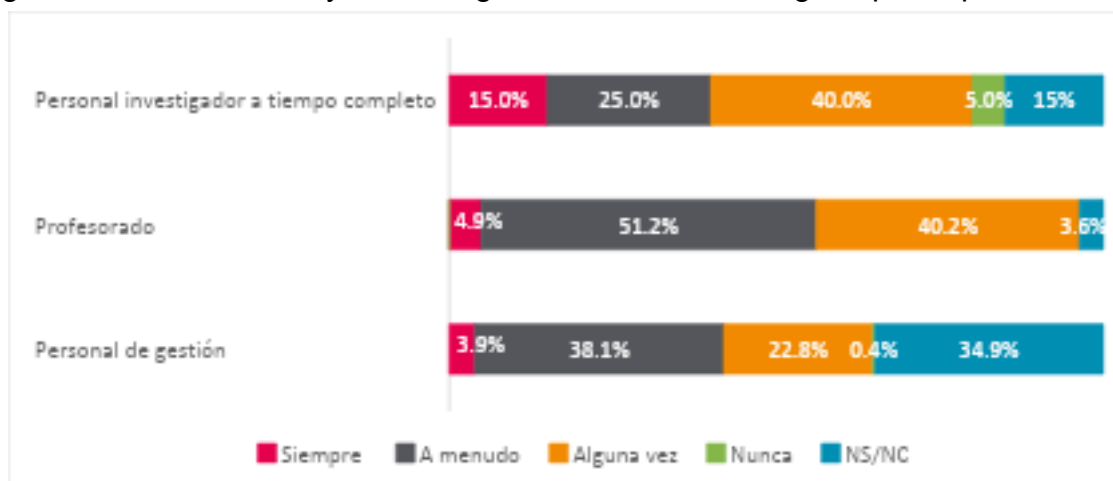
Al preguntar si la UOC trabaja para reducir los riesgos psicosociales asociados a los diferentes puestos de trabajo se observa que la plantilla está en un 59,2 % "muy de acuerdo" y "bastante de acuerdo". Cabe destacar que un 26,9 % está "poco de acuerdo" y "nada de acuerdo". Al poner la mirada en las diferencias por sexo se constata que las mujeres y otros son mayoría

entre quien está "poco de acuerdo" y "nada de acuerdo" (39,6 %), en relación con los hombres (22,5 %).

Eje	Percepciones en torno a las desigualdades
Indicador	9.3. Percepción del personal sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación en la UOC según identidad de género
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	La percepción en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación es dispar entre el personal que ha respondido a la encuesta y se divide mayoritariamente entre las personas que opinan que se incorpora la perspectiva de género en la docencia y la investigación a menudo y alguna vez. Existen diferencias en las percepciones en función del género y del tipo de personal.
Valoración	Mejorable

El personal que ha respondido a la encuesta dice que entre "siempre" y "a menudo" se incorpora la perspectiva de género en la docencia y en la investigación con un 48,6 %. Sin embargo, un 25 % afirma que se incorpora "alguna vez", y un 0,4 % dice que jamás se incorpora. Las mujeres y otros afirman en un 45,3 % que se incorpora "siempre" y "a menudo". Un 27,3 % opina que se incorpora "alguna vez" y un 0,5 % dice que jamás se incorpora. De los hombres que han respondido, un 55,8 % dice que siempre y con frecuencia se incorpora, un 19,8 % dice que "alguna vez", y ninguno de los hombres ha dicho que "nunca" se incorpore esta perspectiva.

Gráfico 27. ¿Con qué frecuencia crees que se incorpora la perspectiva de género en la docencia y la investigación en la UOC? Según tipo de personal



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Si tenemos en cuenta el tipo de personal y la identidad de género, la tabla 25 muestra que los hombres tienen una percepción más optimista que las mujeres. Así pues, en relación con el porcentaje de hombres que opinan que se incorpora la perspectiva de género "siempre", observamos que estos porcentajes entre las mujeres y otros son menores para todos los tipos de personal.

Por lo tanto, ellas tienen la percepción de que la perspectiva de género en la docencia y la investigación se incorpora de forma menos habitual de lo que lo perciben los hombres.

Tabla 25. ¿Con qué frecuencia crees que se incorpora la perspectiva de género en la docencia y la investigación en la UOC? Según identidad de género y tipo de personal

		Siempre		A menudo		Alguna vez		Nunca		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mujeres y otros	Personal de gestión	11	3,91 %	107	38,08 %	64	22,78 %	1	0,36 %	98	34,88 %
	Profesorado	4	4,88 %	42	51,22 %	33	40,24 %	0	0,00 %	3	3,66 %
	Personal investigador a tiempo completo	3	15,00 %	5	25,00 %	8	40,00 %	1	5,00 %	3	15,00 %
	NS/NC	0	0,00 %	2	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Hombres	Personal de gestión	4	4,30 %	43	46,24 %	11	11,83 %	0	0,00 %	35	37,63 %
	Profesorado	5	9,09 %	33	60,00 %	15	27,27 %	0	0,00 %	2	3,64 %

Personal investigador a tiempo completo	0	0,00 %	6	46,15 %	6	46,15 %	0	0,00 %	1	7,69 %
NS/NC	0	0,00 %	1	100,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eje	Percepciones en torno a las desigualdades
Indicador	9.4. Percepción del personal sobre la situación de la igualdad en la UOC según identidad de género
Fuente	Encuesta
Periodo	Año 2021
Resultado	Las valoraciones del personal son positivas con respecto a la existencia de igualdad entre hombres y mujeres en la UOC y no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI. Sin embargo, consideran que la UOC debería aplicar más medidas para asegurar que el acceso, la promoción, las retribuciones y las condiciones laborales garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y personas LGTBI.
Valoración	Mejorable

Además de realizar un análisis de la documentación interna, externa y los documentos aportados por la UOC, también es necesario conocer cuál es la percepción del personal sobre la situación de la igualdad en la UOC. De todos los trabajadores y trabajadoras, un 86,4 % considera que hay igualdad entre géneros en la UOC. De los hombres, un 59,3 % dice que hay mucha igualdad, y un 31,5 % opina que bastante. De las mujeres y las personas que se identifican con la categoría de otros, hay un 27,3 % que afirma que hay mucha igualdad, y un 57,4 %, que hay bastante.

Tabla 26. ¿En qué medida consideras que en la UOC existe igualdad entre hombres y mujeres? Según identidad de género

	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Mucho	105	27,3 %	96	59,3 %	201	36,7 %
Bastante	221	57,4 %	51	31,5 %	272	49,7 %
Poco	38	9,9 %	11	6,8 %	49	9,0 %
Nada	3	0,8 %	1	0,6 %	4	0,7 %
NS/NC	18	4,7 %	3	1,9 %	21	3,8 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Respecto a si hay o no discriminación de la comunidad LGTBI en la UOC, un 74,6 % de la plantilla opina que no la hay. Los hombres tienen una mayor percepción de la no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI (un 82,1 % afirma que mucho y bastante), y las mujeres y otros registran un porcentaje del 71,5 %.

Tabla 27. ¿En qué medida consideras que en la UOC existe no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI? Según identidad de género

	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Mucho	155	40,30 %	94	58,00 %	249	45,52 %
Bastante	120	31,20 %	39	24,10 %	159	29,07 %
Poco	23	6,00 %	9	5,60 %	32	5,85 %
Nada	8	2,10 %	2	1,20 %	10	1,83 %
NS/NC	79	20,50 %	18	11,10 %	97	17,73 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En lo que respecta a si la UOC debe aplicar más medidas para garantizar una igualdad de condiciones en el acceso, promoción y retribuciones laborales, un 57,9 % del personal valora esta cuestión entre un 4 y un 5 (siendo 5 "muy de acuerdo"). Cabe destacar que las mujeres y otros la han valorado en un porcentaje ligeramente superior, del 61,3 %.

Tabla 28. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es "nada de acuerdo" y 5 es "muy de acuerdo": "Es necesario que la UOC aplique más medidas para asegurar que el acceso, la promoción, las retribuciones y las condiciones laborales garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y personas LGTBI". Según identidad de género

	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	10	2,6 %	9	5,6 %	19	3,5 %
Valoración 2	23	6 %	18	11,1 %	41	7,5 %
Valoración 3	70	18,2 %	37	22,8 %	107	19,6 %
Valoración 4	100	26 %	45	27,8 %	145	26,5 %
Valoración 5	136	35,3 %	36	22,2 %	172	31,4 %
NS/NC	46	11,9 %	17	10,5 %	63	11,5 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En relación con la percepción que tiene el personal respecto de si la UOC está activa en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, se observa que las opiniones son mayoritariamente positivas y oscilan entre "mucho" (35,1 %) y "bastante" (46,1 %). Sin embargo, cabe destacar las diferencias entre mujeres y otros y hombres, ya que el primer grupo opina que en la UOC se promociona la igualdad entre "poco" y "nada" en un 17,1 %, mientras que los hombres responden lo mismo solo en un 5,6 %. Además, se observa que la mitad de los hombres (52,5 %) considera que la UOC es muy activa en esta cuestión, mientras que las mujeres y otros lo consideran solo en un 27,8 %.

Tabla 29. Percepción en la promoción activa de la igualdad entre hombres y mujeres en la UOC. Según identidad de género

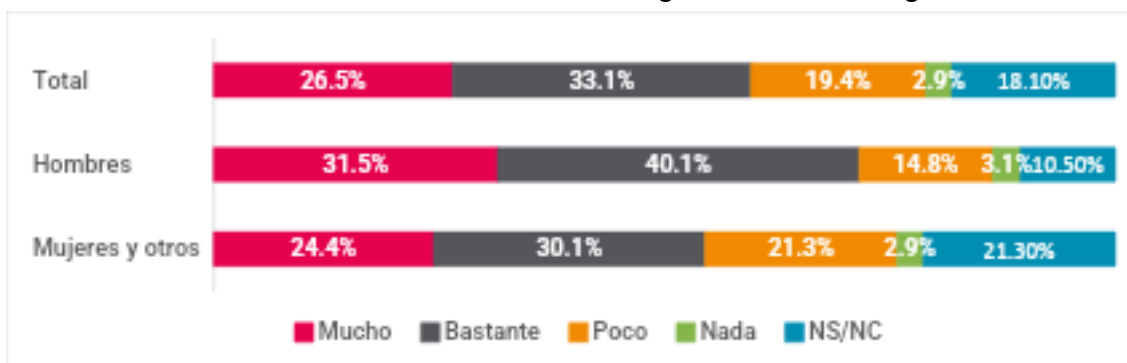
	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Mucho	107	27,8 %	85	52,5 %	192	35,1 %
Bastante	189	49,1 %	63	38,9 %	252	46,1 %
Poco	61	15,8 %	9	5,6 %	74	13,1 %
Nada	5	1,3 %	-	-	5	0,9 %
NS/NC	23	6 %	5	3,1 %	28	5,1 %
Total	385	100 %	162	100 %	547	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Cuando se pregunta si la UOC está activa en la promoción de la no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI, se puede observar una ligera diferencia entre categorías: los hombres son más positivos al respecto y opinan que existe una promoción activa de la no discriminación entre "mucho" y "bastante" en un 71,6 %, mientras que las mujeres y otros tienen esta opinión solo en un 54,5 %. De todas las personas encuestadas, un 59,6 % opina que está activa entre "mucho" y "bastante", y un 22,3 % opina que está entre "poco" y "nada" activa.

Así pues, las mujeres y otros tienen opiniones más negativas en torno a la labor que lleva a cabo la UOC en favor de la promoción de la no discriminación de las personas LGTBI.

Gráfico 28. Percepción en la promoción activa de la no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI en la UOC. Según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eje de análisis 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo desde el año 2020. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice periódicamente, ya que la formas de acoso van evolucionando, especialmente aquellas que se ejercen a través de redes sociales, y es voluntad de la Organización que éste ampare a todas las personas trabajadoras de la UOC con el fin de acabar con la discriminación por razón de sexo, de orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.

Para la aplicación del mismo es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad siendo fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de la Universidad así como concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y de identidad y/o expresión de género.

En el marco de proceder a una aplicación transparente del protocolo y garantizar la efectividad del mismo, las denuncias, previa información del procedimiento que se va llevar a cabo, deben ser registradas a través del sistema CoResol que recoge todos los datos y acciones que lleva a cabo la comisión de investigación del caso.

En el momento de la ejecución de la diagnosis para la elaboración del Plan de Igualdad no se ha activado el protocolo en ninguna ocasión.

Recomendaciones y líneas de mejora

El conjunto de análisis de los indicadores recogidos en las páginas anteriores nos muestra la situación de la igualdad de género en la UOC, teniendo en cuenta los elementos apuntados en la ley, en calidad de indicadores imprescindibles.

En consecuencia, el análisis de los indicadores plasmado en las páginas anteriores constituye la diagnosis de igualdad en la UOC. A partir de esta diagnosis y de la recopilación de los elementos que han recibido una valoración de "mejorable" o "insatisfactorio", es necesario proponer un conjunto de acciones que respondan al objetivo general de reducir las desigualdades. Esta propuesta de acciones se llevará a cabo en el documento relativo al Plan de igualdad, pero a continuación se proponen una serie de objetivos generales que servirán como líneas maestras para la elaboración de los objetivos específicos y para la concreción de las acciones.

Los objetivos responden a los ejes de análisis recogidos en esta diagnosis. Así pues, los objetivos generales propuestos son los siguientes:

Eje de análisis	Objetivo general
Eje 1. Presencia y representación de mujeres y hombres	Alcanzar la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todos los niveles de la UOC
Eje 2. Registro retributivo	Reducir la brecha salarial de género
Eje 3. Entrada y salida de la organización (selección, contratación y extinciones de contrato)	Garantizar la inexistencia de desigualdades de género en el acceso y salida de la organización

Eje 4. Procesos de promoción interna	Garantizar la inexistencia de desigualdades de género en la promoción interna
Eje 5. Formación	Incorporar la perspectiva de género en la oferta formativa para los trabajadores y trabajadoras de la UOC
Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad	Contribuir al aumento de la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado por parte de los hombres de la UOC
Eje 7. Prevención de riesgos laborales	Incorporar la perspectiva de género en los materiales y acciones para la prevención de riesgos laborales
Eje 8. Comunicación	Fomentar que todo el personal de la UOC haga un uso del lenguaje no sexista y no androcéntrico en sus comunicaciones visuales y escritas
Eje 9. Percepciones en torno a las desigualdades	Aumentar la sensibilización del personal de la UOC en torno a la tolerancia cero con las desigualdades de género y hacia la cooperación mutua para su eliminación
Eje 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Mantener actualizado el protocolo de acuerdo a las nuevas formas de violencia que puedan suceder así como hacer publicidad del mismo para garantizar su correcta implantación

En el documento del Plan de acciones, estos propósitos se lograrán a través de objetivos específicos y acciones concretas. Cada una de las acciones propuestas contará con el detalle de los equipos responsables de su implementación, el plazo para implementarla y la prioridad de la acción, así como una serie de indicadores para su seguimiento y evaluación.

Cabe apuntar que parte de estas acciones dará respuesta a las limitaciones de datos que se han detectado en esta diagnosis, como la información relativa a los criterios objetivos para la promoción interna, la existencia de cuotas para la promoción o la contratación.

5. Auditoría retributiva

5.1 Introducción a la normativa

A raíz de la publicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se recoge la obligación de hacer la auditoría salarial previa a la elaboración del Plan de igualdad, para detectar acciones que haya que desarrollar a favor de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo de la auditoría es detectar posibles trabas en la política retributiva que puedan contribuir a la desigualdad entre mujeres y hombres. La forma de analizar estas posibles trabas es crear una clasificación de los puestos de trabajo (según la valoración) que ligue con la política retributiva, de modo que los puestos del mismo valor tengan la misma retribución, con independencia de si están ocupados por mujeres u hombres.

El real decreto incluye, además, la obligación de presentar el registro retributivo, cuyo contenido debe ir ligado a la auditoría. Por lo tanto, debe haber una coherencia entre el análisis y la presentación de los datos del registro y la auditoría, así como una trazabilidad entre los datos: las retribuciones establecidas en la política (retribuciones teóricas ligadas a la valoración de los puestos de trabajo) y lo que finalmente perciben los trabajadores (retribuciones reales, que son las que se recogen en el registro).

5.2 Contenido de la auditoría

El contenido concreto de la auditoría debe incluir tres informaciones. En primer lugar, es necesario hacer constar la clasificación de los puestos de acuerdo con las valoraciones de sus funciones. A partir de esta clasificación, debemos establecer las franjas retributivas de la política, de modo que los puestos con más puntuación sean los que tienen retribuciones más altas. En segundo lugar, debemos detectar otros factores que puedan generar diferencias en las retribuciones: roles específicos o encargos (a los que asociamos complementos variables y de responsabilidad); colectivos específicos, como los de competitividad externa (en los que tomamos una referencia de mercado distinta al aplicar las franjas retributivas, para responder a las necesidades de captación y fidelización de talento), o bien puestos comerciales que contienen una parte de retribución variable. Por último, debemos extraer posibles desigualdades y analizar la prevalencia de hombres o mujeres en puestos con más retribución descritos en la política. Asimismo, hay que determinar las causas de las posibles desigualdades para llevar a cabo acciones que se incluirán en el Plan de igualdad, con el objetivo de mitigarlas.

5.3 Clasificación puestos según SVPT

Para cumplir el primer hito del informe de auditoría retributiva, debemos contar con un sistema de clasificación de puestos por puntuaciones. Nuestra realidad inicial es que disponemos de un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) para el colectivo de gestión, ligado a la política retributiva, que cumple los requisitos descritos en el real decreto. Sin embargo, no tenemos ningún sistema para el profesorado y el personal de investigación. Cuando el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó el sistema que ha desarrollado (en abril de 2022), lo utilizamos para determinar la clasificación de puestos de profesorado y personal de investigación.

Esta es la foto de los dos sistemas usados en cada caso, con el conjunto de factores que se han valorado. A la izquierda se presenta el sistema HAY, para personal de gestión; a la derecha se muestra el sistema del Ministerio, para profesorado y personal de investigación.

De esta forma, en el registro de 2023 (con los datos de 2022) incluimos el análisis de las retribuciones percibidas de acuerdo con la clasificación desarrollada en la auditoría retributiva con el SVPT por puntuaciones. Los registros de los años 2021 y 2022 (con los datos de 2020 y 2021, respectivamente) se realizaron con la clasificación por categorías de convenio, para asegurar la clasificación de todo el personal, a la espera de la publicación del SVPT del Ministerio, para poder elaborar una clasificación del profesorado y el personal de investigación a partir de este sistema.

La clasificación de las categorías de convenio no es fruto de un sistema de valoración de puestos, pero es compatible con nuestra clasificación una vez desarrollada.

En esta imagen, vemos las dos clasificaciones a las que hacíamos referencia por colectivos: la del convenio por categorías profesionales, y las resultantes del SVPT por puntuaciones.

El análisis de las retribuciones a partir de la clasificación de puestos por puntuaciones nos da una imagen más fiel, dado que permite equiparar puestos del mismo valor de acuerdo con sus funciones y permite recoger no solo categorías profesionales, sino también el desarrollo de roles o encargos.

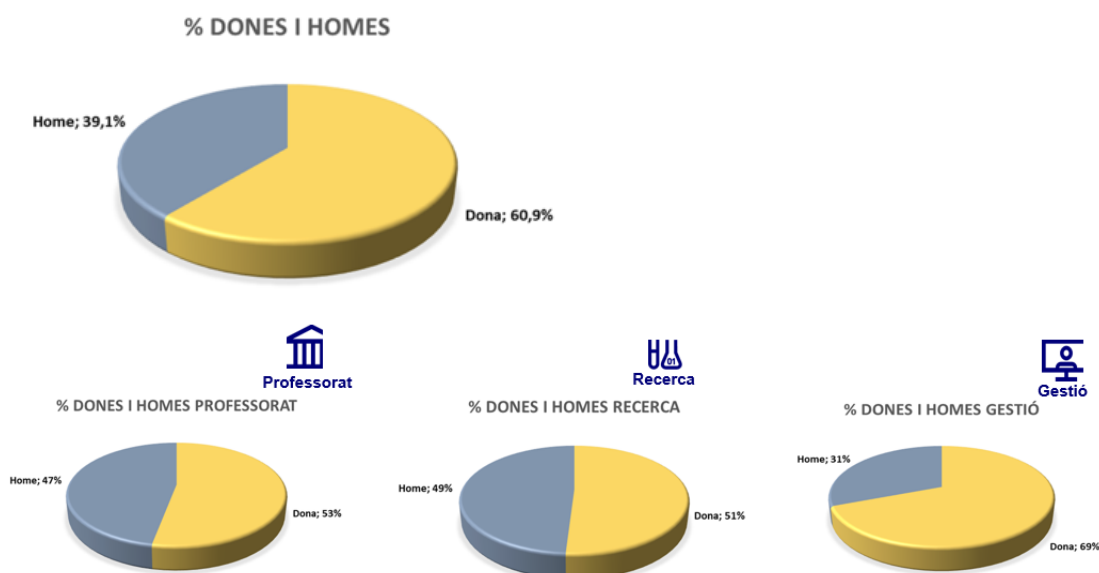
Hemos realizado el análisis por colectivos, si bien hemos aislado los puestos de vicerrectorados y vicegerencias, que agrupamos de acuerdo con las características comunes en cuanto a valoraciones de los puestos, con el

objetivo de ajustar al máximo el estudio de los datos.

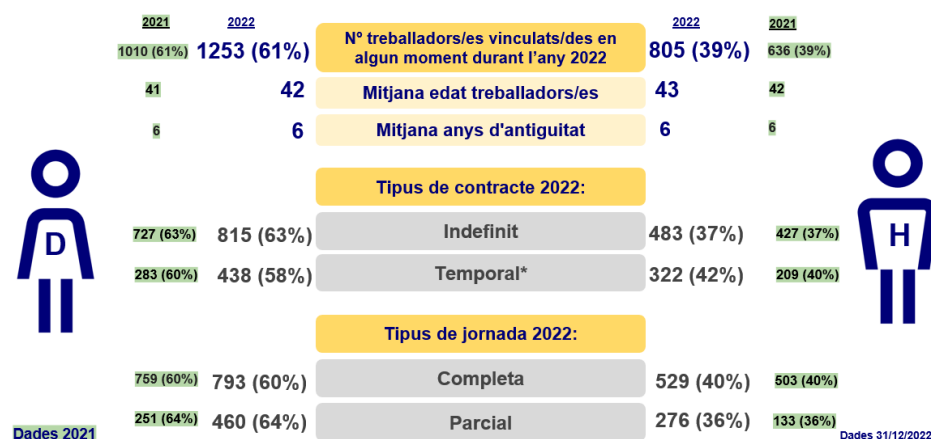
5.4 Resultados de la auditoría

A continuación, veremos la primera aproximación para analizar la distribución de mujeres y hombres en la organización. Podemos constatar que, en general, la organización está ligeramente feminizada. Este hecho está condicionado, sobre todo, por la feminización del colectivo de gestión, en el que las mujeres representan casi el 70 % de la plantilla. En cambio, el profesorado y el personal de investigación presentan una distribución más equilibrada.

Las diferencias en la distribución general las tendremos en cuenta en el análisis de los resultados de la auditoría y en el registro.



Para obtener más detalles respecto a la distribución, nos centraremos en los datos obtenidos en el registro con agrupaciones por ítems distintos: tipo de contrato, jornada, evolución de la media de edad de la plantilla, y antigüedad.

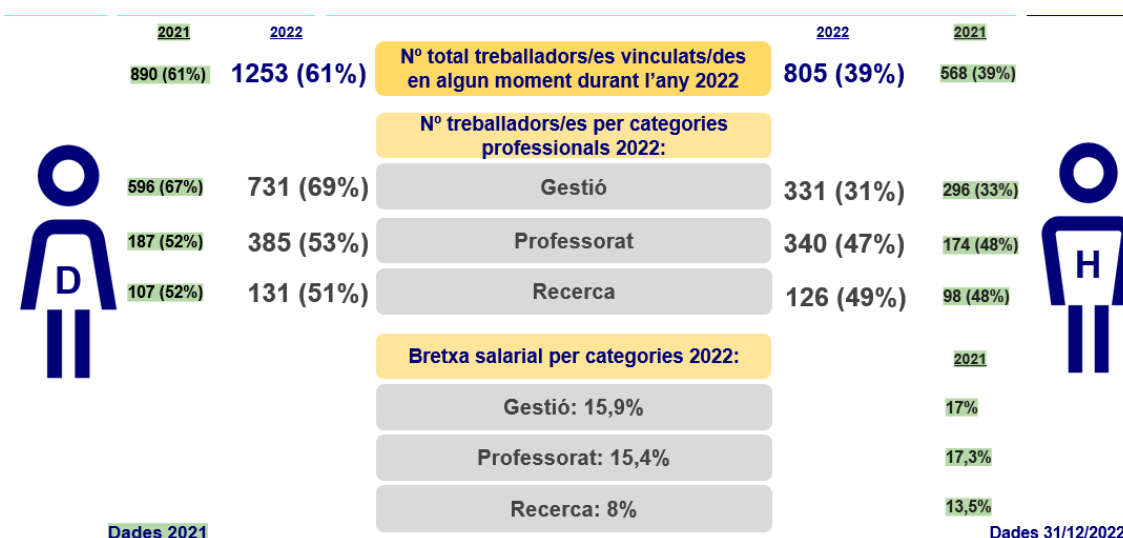


En 2022 constatamos un incremento de la plantilla, de aproximadamente 400 personas (que representan un 20 % de la muestra). Este hecho se debe sobre todo a la incorporación de la nueva figura de profesor asociado, que representa en torno a 300 personas (aproximadamente, un 15 % de la muestra). Asimismo, constatamos que con las nuevas incorporaciones mantenemos las proporciones entre mujeres y hombres, incluso si hacemos el análisis en función del tipo de contrato (temporal e indefinido) y el tipo de jornada (parcial y completa).

Un dato relevante es que hay más mujeres con jornada parcial y contratos temporales.

* Temporales: además de las sustituciones, se incluyen otros tipos de contratos (predoctoral, posdoctoral, estudiantes en prácticas, contratos de relevo, etc.).

Si clasificamos la información por colectivos, obtenemos los siguientes datos:

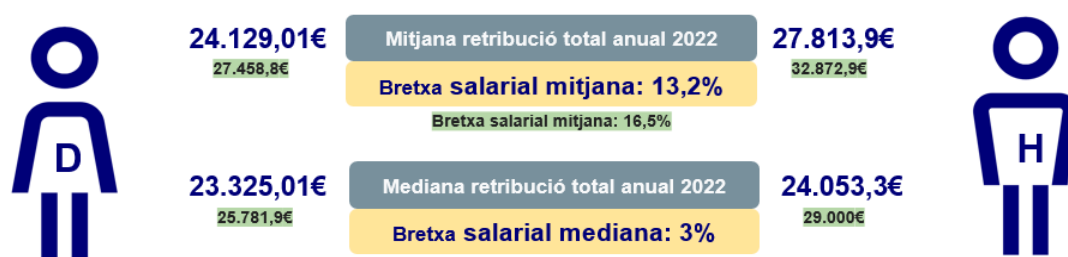


Hay más incorporaciones de mujeres entre el personal de gestión (cabe recordar que se trata de un colectivo feminizado) y entre el profesorado (con más contrataciones temporales). En cuanto al personal de investigación, los datos son más volubles a lo largo de los años en función de los proyectos activos.

Asimismo, tenemos los datos generales de brecha (por colectivos) recogidos por el registro.

En primer lugar, debemos tener presente que los datos retributivos del registro salarial incluyen a todo el personal que ha tenido relación contractual con la UOC a lo largo del año analizado (en este caso, el 2022), con las retribuciones reales percibidas. Por lo tanto, hay diferencias en cuanto a las jornadas, las temporalidades de contrato y otras alteraciones que pueden afectar a la retribución abonada a lo largo del año (como maternidad o paternidad, excedencias y otros factores).

Si analizamos los datos por colectivos, constatamos una reducción de la brecha de gestión y profesorado respecto a los datos de 2021, que se verá reflejada en la brecha total. Sin embargo, es necesario tener presente que este año hemos introducido un cambio en el estudio: los puestos de vicegerencias y vicerrectorados no se incluyen en el contexto de los colectivos (únicamente están incluidos en la brecha general), dado que los agrupamos en función de la clasificación por valoración de los puestos, y los cargos de gerente y rector quedan fuera, dado que son puestos únicos no comparables con ningún otro puesto.



Los datos de la brecha general han experimentado una bajada tanto en media como en mediana. Sin embargo, la retribución de los hombres está por encima de la de las mujeres. No obstante, no es muy elevada y es inferior al 25 %, y se sitúa por debajo de la brecha general recogida en Cataluña por la última encuesta anual de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), que hace referencia a los datos de 2019.

La bajada del importe de la media y la mediana de la retribución, tanto de las mujeres como de los hombres, está condicionada por la incorporación del profesorado asociado. Esta nueva figura tiene una contratación a tiempo parcial. Esto afecta directamente a la proporcionalidad de la retribución y hace disminuir los importes de la media y la mediana.

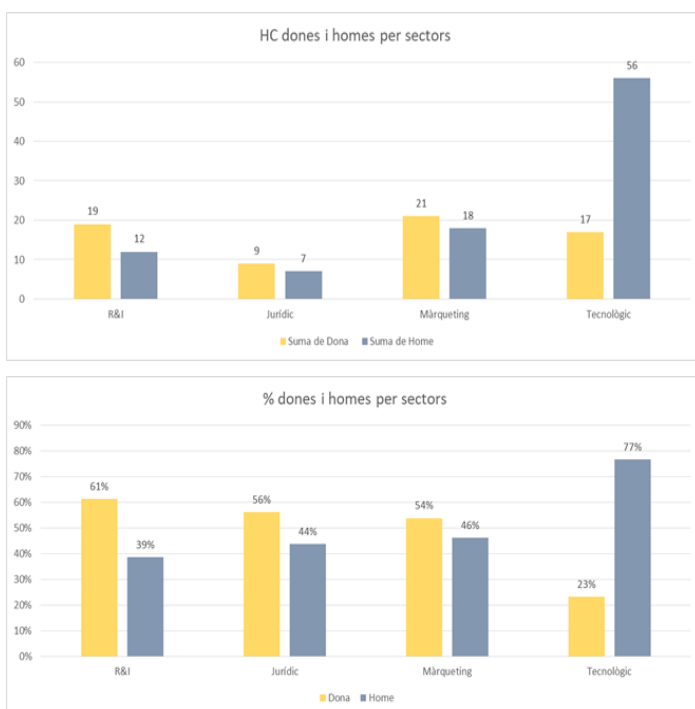
5.4.1 Otros factores relevantes para el análisis de diferencias

Antes de centrarnos en el análisis del detalle de la distribución y en el análisis de las brechas según la clasificación de puestos por puntuaciones de cada colectivo, podemos identificar dos factores que pueden generar diferencias retributivas añadidas: los perfiles de competitividad externa (CEX) y los comerciales (COM).

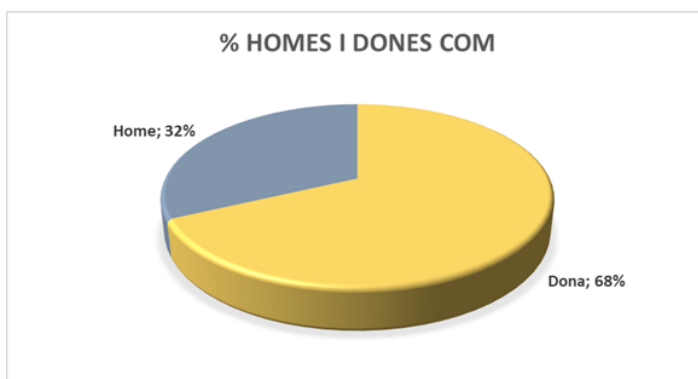
En cuanto a los perfiles CEX, son los que tenemos detectados dentro de nuestra organización con un alto impacto de la competitividad externa. Esto significa que necesitamos establecer retribuciones más elevadas para poder atraer y fidelizar el talento.



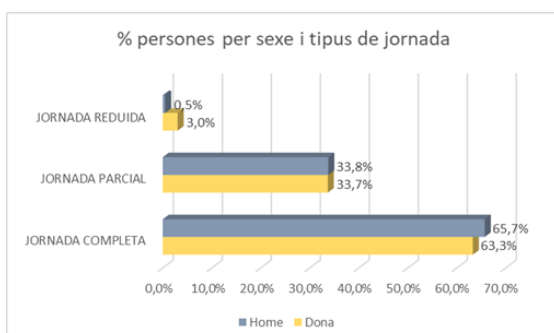
En general, el colectivo CEX está equilibrado en cuanto a la empleabilidad de mujeres y hombres. Sin embargo, si nos centramos en los detalles según los sectores, detectamos algunas diferencias: el sector tecnológico está masculinizado, mientras que el resto de los sectores que tenemos identificados (sector jurídico, de marketing y de I+i) están feminizados. Además, debemos tener en cuenta que el sector tecnológico es el que tiene más trabajadores, mayoritariamente hombres. Esto tiene una afectación directa en las brechas recogidas en el registro salarial.



Los perfiles COM representan los puestos que incluyen funciones de carácter comercial y que tienen una retribución variable ligada a los objetivos establecidos. En este caso, la empleabilidad de mujeres es mayor que la de los hombres. Por lo tanto, este factor también tendrá impacto en los resultados de las medias de retribuciones entre mujeres y hombres, y afectará a las brechas.

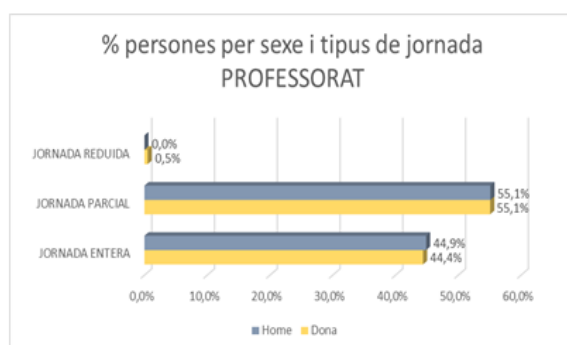


La tipología de las jornadas sería otro factor que deberíamos tener presente en cuanto a las diferencias de las retribuciones entre mujeres y hombres, dado que las medias de las retribuciones recogen los importes reales percibidos con la proporcionalidad de las jornadas.

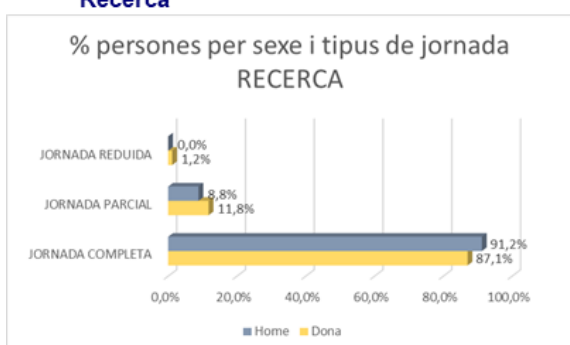


En el global de la organizaci3n, hay un mayor porcentaje de hombres con jornada completa. Las jornadas parciales est1n equilibradas, pero las reducciones de jornada son m1s frecuentes entre las mujeres.

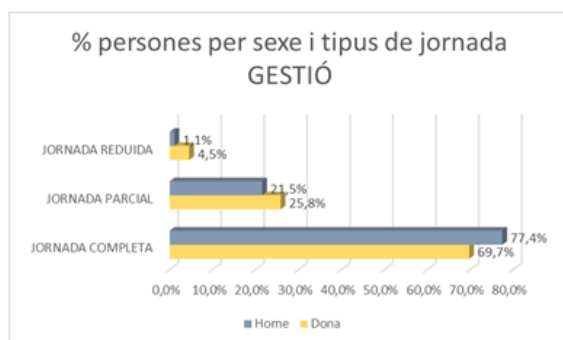
Professorat



Recerca



Gestió



En cuanto a los colectivos concretos, las diferencias en relación con las jornadas reducidas se mantienen en los tres colectivos, si bien en diferente medida. En cambio, las jornadas parciales y completas oscilan de forma distinta en función de cada colectivo. El colectivo de gestión es el que presenta las diferencias más marcadas.

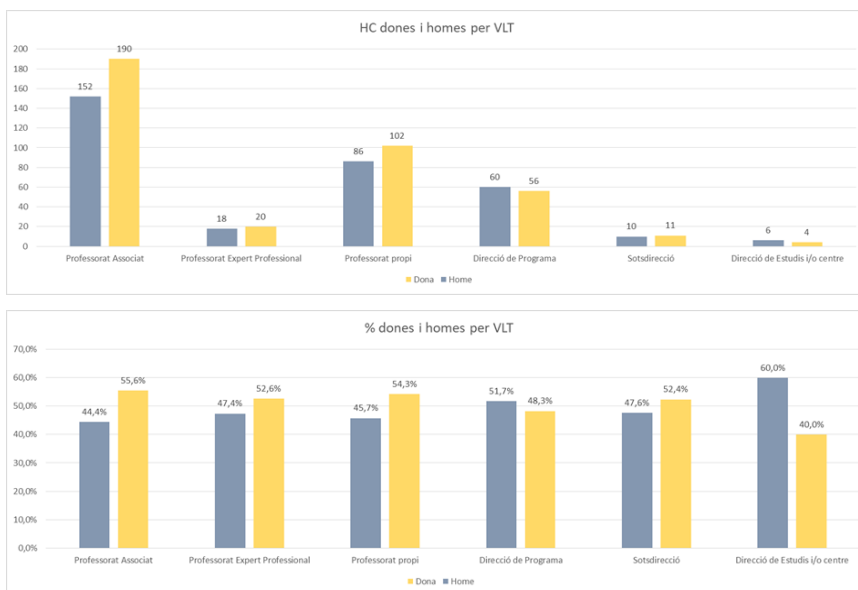
Entre el profesorado y el personal de investigación, solo hay mujeres con reducción; en el colectivo de gestión, el 80 % de las reducciones son de mujeres.

En cuanto a las jornadas parciales, el profesorado está equilibrado. En cambio, en el colectivo de gestión constatamos que casi el 70 % de las jornadas parciales son de mujeres. Respecto al personal de investigación, hay tres puntos porcentuales de diferencia entre las mujeres y los hombres con una jornada parcial.

5.4.2 Análisis distribución y brecha por colectivos

A continuación, de cada colectivo analizaremos los datos de distribución de mujeres y hombres por clasificación de valoración de puestos, así como las medias de retribuciones y las brechas resultantes.

Empezamos por el profesorado:



La clasificación de la valoración de los puestos de profesorado, según la descripción de funciones y las características de los perfiles asociados, es la que vemos en la imagen: profesorado asociado (PA), profesorado experto profesional (PEP), profesorado propio (PP), dirección de programa (DP), subdirección (SD) y dirección de estudios o de centro (DE/C).

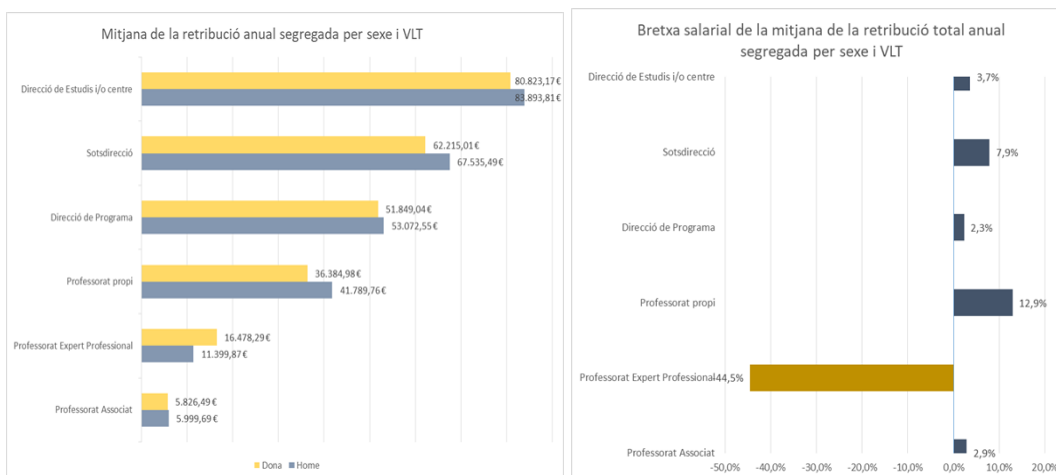
En esta clasificación, la distribución de mujeres y hombres presenta una ligera diferencia en cuanto a la cantidad de hombres que ocupan los puestos jerárquicamente superiores (DE/C). El resto de los puestos están equilibrados.

La puntuación más alta, que se corresponde con la retribución más elevada, como veremos a continuación, está ligada a puestos jerárquicamente superiores. De esta forma, podemos afirmar que el hecho de que haya más hombres ocupando estos puestos no determina que puntuemos más este género por este motivo, sino por la complejidad, la responsabilidad, el impacto y otros factores asociados a la valoración de las funciones de estos puestos de trabajo, independientemente de que puedan ser ocupados por mujeres u hombres.

En este caso, no habría que poner en entredicho la valoración de los puestos. Sin embargo, veamos cómo salen las brechas con esta clasificación.

A diferencia de la clasificación por categorías profesionales del convenio colectivo, las figuras docentes con encargo están clasificadas dentro del puesto correspondiente valorado según la clasificación de SVPT.

Analicemos también las retribuciones asociadas a esta clasificación:



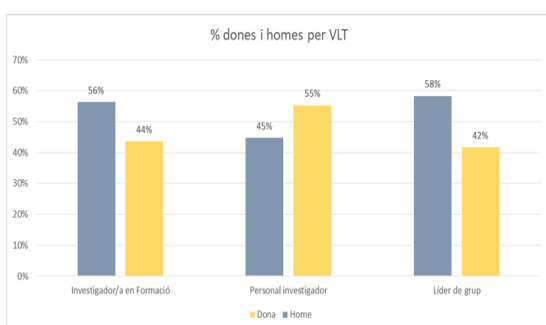
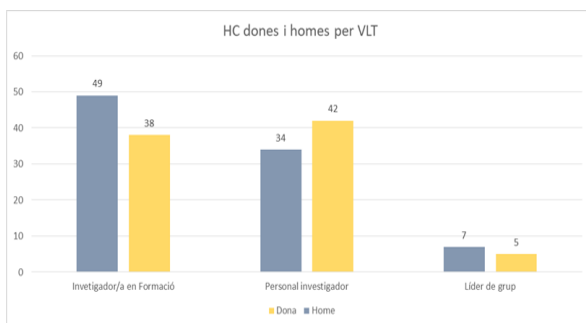
Observamos diferencias poco significativas en las medias retributivas de cada uno de los puestos identificados en la clasificación, a excepción del profesorado experto, en el que la diferencia es muy elevada.

Esto se debe a la diferencia de jornada entre hombres y mujeres: la brecha es a favor de las mujeres porque los hombres hacen, de media, casi la mitad de horas que las mujeres. La proporcionalidad de las retribuciones en función de la jornada hace que la media retributiva de los hombres esté por debajo de la de las mujeres.

La brecha del profesorado propio es fruto de la temporalidad de las contrataciones: hay más mujeres que hombres con contratación temporal que no han cubierto todo el periodo anual, por lo que tienen una retribución inferior proporcional a la duración del contrato.

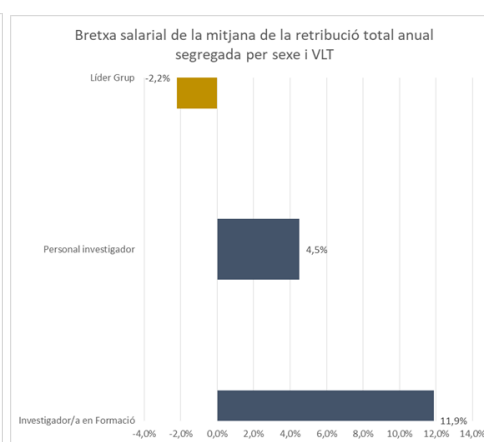
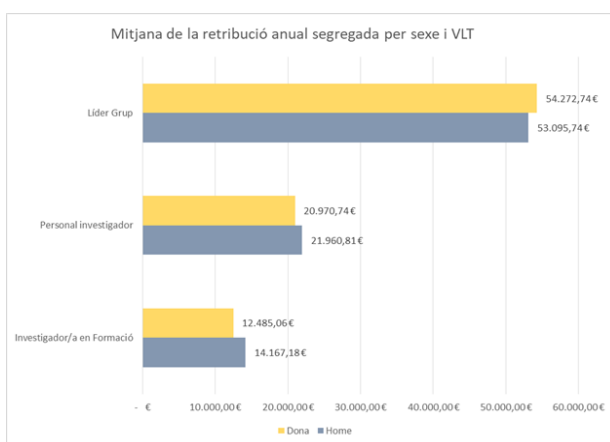
Las diferencias en las subdirecciones se explican por complementos históricos (debido a la antigua política de profesorado).

En cuanto al personal de investigación, detectamos más presencia generalizada de hombres en todo el colectivo, aunque todos los puestos están equilibrados.



Debemos tener en cuenta la movilidad existente dentro de este colectivo, característica que dificulta el seguimiento de las acciones que debemos emprender para analizar la situación y trabajar a favor de la igualdad.

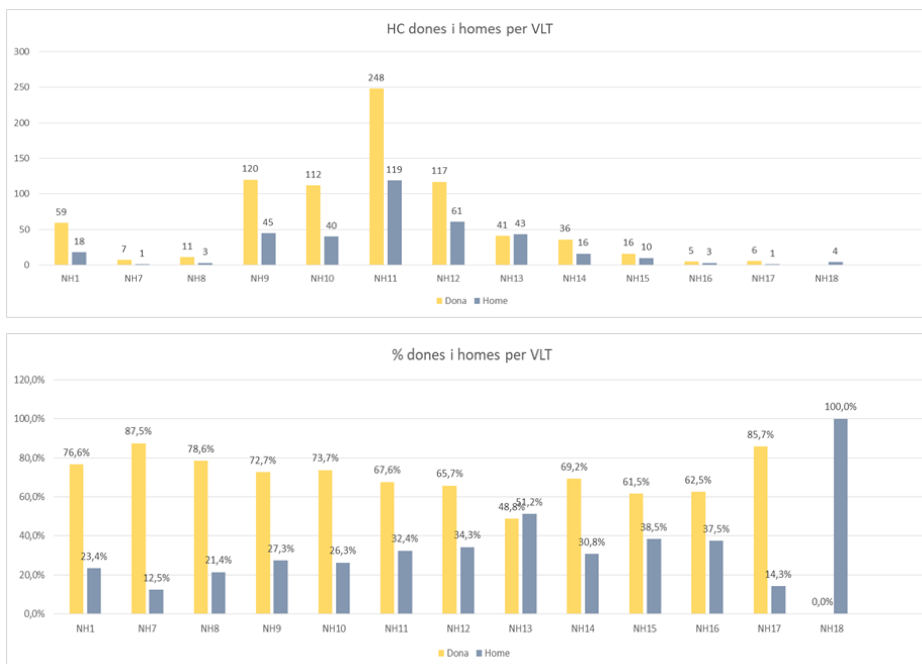
En el cargo de líder de grupo de esta clasificación, podemos encontrar tanto docentes como investigadores que tengan asignado este encargo.



Las diferencias de las medias retributivas más significativas en este colectivo se dan en el personal investigador y los investigadores en formación (a favor de los hombres), fruto de la diferencia de jornadas, dado que los hombres han tenido más horas contratadas.

Esta sería la clasificación del personal de gestión con el sistema de valoración de puestos HAY, que nos permite ver los distintos niveles valorados y el número

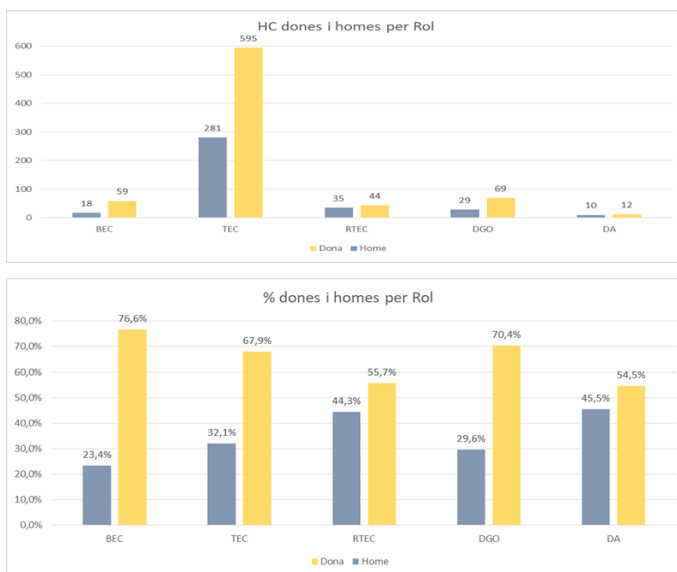
de mujeres y hombres que los ocupan, así como los porcentajes de distribución, que determinan si están feminizados o masculinizados.



En general, hemos visto que este colectivo está feminizado. Esto significa que hay más de un 60 % de mujeres respecto al total del colectivo. Sin embargo, se detecta más presencia de hombres en dos niveles: el 18, que resulta masculinizado, y el 13, que está equilibrado.

La primera impresión que podríamos extraer de estos datos es que damos más puntuación a los puestos masculinizados (es decir, a los niveles con más hombres). Sin embargo, estos puestos responden en realidad a cargos jerárquicamente superiores, de modo que les damos más puntuación en la mayoría de los factores de valoración, como el impacto en la organización, la responsabilidad, la visión, etc.

A continuación, nos centraremos en el detalle de distribución entre mujeres y hombres en cuanto a los puestos que desarrollan distintos roles y podremos ver más claramente la distribución según la jerarquía.

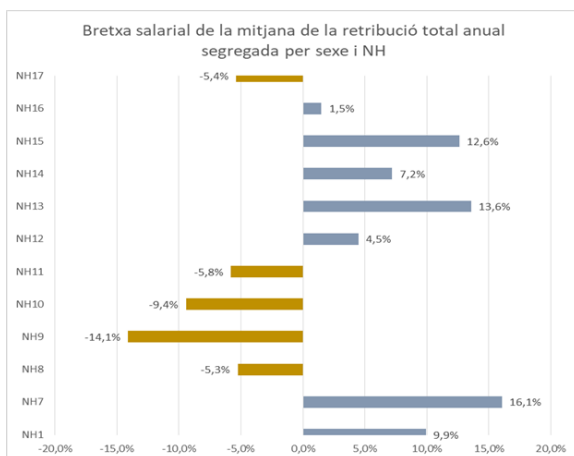
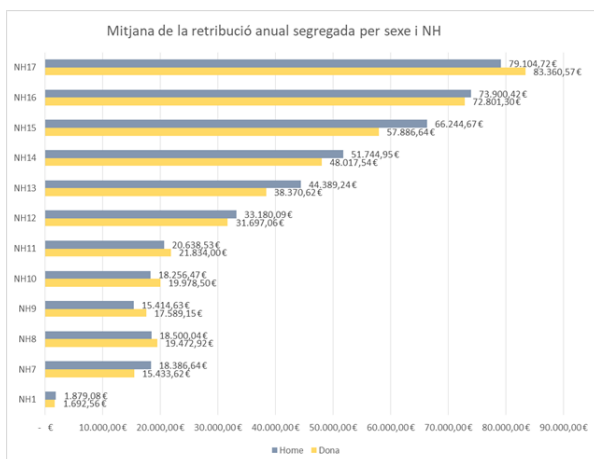


En esta clasificación, el grupo de becarios incluye a las personas vinculadas a convenios de colaboración, y el personal técnico con encargo está incluido dentro del grupo que representa el encargo correspondiente.

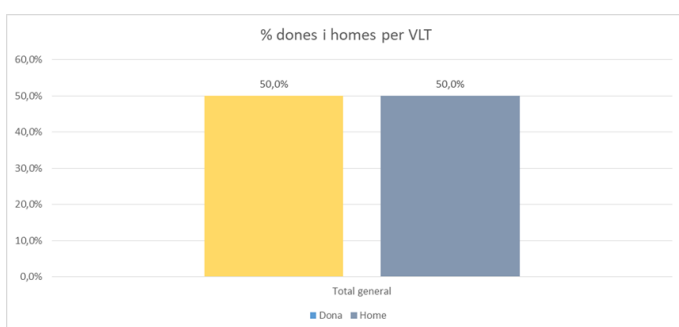
Los recuentos muestran que los grupos de direcciones operativas, técnicos y becarios están feminizados: hay más presencia de mujeres y esto hace que el colectivo de gestión esté feminizado. En cambio, en las direcciones de área y en los responsables técnicos, la distribución está equilibrada.

En cuanto a las diferencias retributivas, observamos una brecha a favor de las mujeres entre el NH8 y el NH11, y a favor de los hombres entre el NH12 y el NH16. Esto es fruto de la mayor presencia de mujeres en perfiles CEX y COM entre el NH8 y el NH11, efecto que se invierte entre el NH12 y el NH15, en los que el número de hombres aumenta, sobre todo en el sector tecnológico.

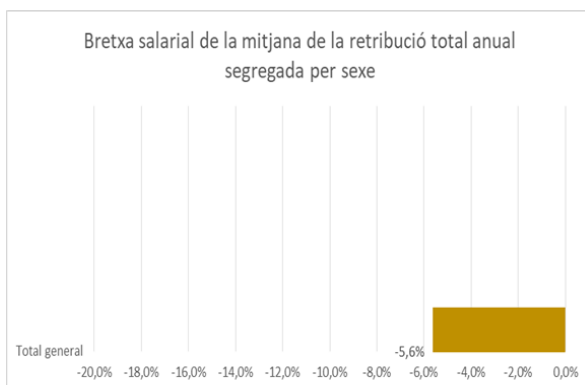
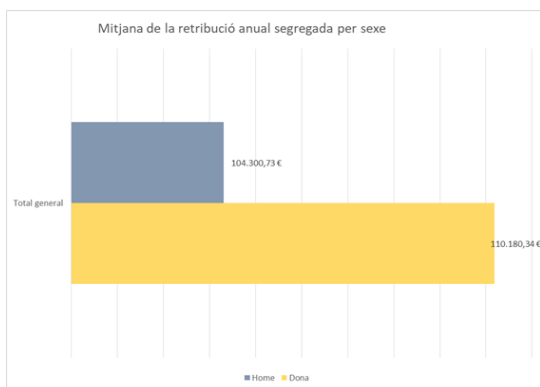
La brecha del NH7 se debe a las diferencias de jornada: solamente hay un hombre con jornada completa, a diferencia de las mujeres con jornada parcial, y hemos dejado fuera los datos del NH18 (puesto que este nivel solo está ocupado por hombres y no permite comparación) y el NH5 (dado que está ocupado únicamente por una persona).



El conjunto de vicerrectorados y vicegerencias resulta equilibrado. Sin embargo, si analizamos estos dos grupos de forma separada, vemos que los vicerrectorados están feminizados, mientras que las vicegerencias están masculinizadas.



Las diferencias retributivas en este grupo son el resultado de la rotación que han tenido estos cargos en 2022, puesto que ha habido incorporaciones y bajas durante el año. A pesar de que el número de bajas e incorporaciones no ha sido muy elevado, el conjunto de miembros de este grupo (VG-VR) es reducido, de modo que la afectación se aprecia más.



5.4.3 Conclusiones

Para cerrar el análisis de todos los datos recogidos, debemos remarcar las conclusiones del estudio:

- Tanto la brecha salarial mediana (11,1 % en 2021 y 3 % en 2022) como la media (16,5 % en 2021 y 13,2 % en 2022) han disminuido. Seguimos manteniendo niveles inferiores al 25 %, por lo que el resultado es positivo. No se perciben diferencias salariales sustanciales entre hombres y mujeres si se comparan puestos del mismo valor.
- En el profesorado y el colectivo de gestión, detectamos más empleabilidad de hombres en cargos jerárquicamente superiores. En cambio, en el colectivo de investigación, en los vicerrectorados y en las vicegerencias, la distribución resulta más equilibrada.
- Las diferencias retributivas entre el profesorado se deben a la rotación y a las nuevas incorporaciones, mayoritariamente de mujeres (por lo tanto, sus retribuciones corresponden a un periodo inferior al año), y a los complementos históricos (que recaen en un número ligeramente superior de hombres).
- El colectivo de investigación (en el que hay una gran temporalidad, una parcialidad y unas retribuciones asignadas por dotación de proyecto) se

presenta equilibrado tanto en distribución de sexos como en retribuciones realmente percibidas.

- Las diferencias retributivas en el colectivo de gestión, a grandes rasgos, están relacionadas con los colectivos específicos de perfiles CEX (en el sector tecnológico, predomina la presencia de hombres) y COM (colectivo claramente feminizado, con orientación comercial y retribuciones variables que pueden generar diferencias retributivas con otros puestos del mismo NH sin este perfil). En este colectivo también se perciben diferencias entre mujeres y hombres en tipologías de jornada (reducida y parcial vs. completa), y diferencias entre mujeres y hombres en la temporalidad de la empleabilidad de los puestos (rotación). Estas diferencias son más elevadas que en el profesorado, en el que estos aspectos están más equilibrados.

5.5 Acciones a desarrollar

A partir de este análisis, las acciones que se emprenderán para mejorar la igualdad son las siguientes:

1. Análisis del proceso de promoción interna, para garantizar que facilitamos igualdad de oportunidades para acceder a puestos jerárquicamente superiores.
2. Análisis del proceso de selección, para garantizar que facilitamos igualdad de oportunidades de representación en sectores masculinizados o feminizados.
3. Análisis de las medidas de conciliación, para garantizar que facilitamos igualdad de oportunidades para acceder a ellas.

6. Plan de acciones 2021-2025

Tal y como se apunta al principio de este documento, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46 describe los planes de igualdad como "el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar una diagnosis de situación, que tienda a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa".

Por lo tanto, el objetivo general del presente Plan de igualdad es reducir las desigualdades de género y las discriminaciones que se han detectado en la diagnosis, específicamente en el ámbito laboral.

A continuación, se recogen los objetivos estratégicos y operativos que engloban el conjunto de las acciones, que se organizan en cinco grandes ejes: eje 1, docencia; eje 2, investigación; eje 3, comunicación; eje 4, organización, y eje 5, seguimiento y evaluación.

6.1 Ámbito de aplicación

6.1.1 Ámbito Personal

Este Plan se aplica a la comunidad ya la red universitaria de la UOC, en los términos del título IV de las Normas de organización y funcionamiento de la Universidad. Incluye a estudiantes, personal propio, proveedores de servicios y alumni.

6.1.2 Ámbito territorial

Este Plan se aplica a cualquier centro, puesto de trabajo o espacio, sea físico o virtual de la UOC.

6.1.3 Ámbito temporal

Este Plan determina un ámbito temporal uniforme para todo su articulado, empezando en diciembre de 2023 y finalizando en diciembre de 2025.

6.2 Objetivos y acciones del eje de docencia

	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES	PERSONA SUPERVISORA	PERIODO DE EJECUCIÓN				
					2021	2022	2023	2024	2025
Eje 1. DOCENCIA	D/OE1: Transversalizar la perspectiva de género en la docencia	D/OO 1.1: Asegurarse de que todas las asignaturas tienen recursos de aprendizaje y contenidos sin sesgo de género y que visibilicen la presencia de mujeres referentes	D/A 1.1.1 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el diseño de asignaturas	Gemma Carrera (vicegerenta de Docencia (VGD))					
			D/A 1.1.2 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de autoría de los contenidos	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.1.3 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de producción y selección de los recursos de aprendizaje (RA)	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.1.4 Elaborar una recopilación de los recursos de aprendizaje de producción propia que aborden la temática de género, mujeres, feminismos y sexualidades	Mireia Castellón (Biblioteca para el Aprendizaje)					
			D/A 1.1.5 Ofrecer la opción de locución femenina en los materiales multiformato	Mireia Castellón (Biblioteca para el Aprendizaje)					
			D/A 1.1.6 Promover proyectos de trabajo final participativos en colaboración con entidades que tienen perspectiva de género	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.1.7 Incluir en la guía de la memoria del trabajo final elementos que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en la realización de la investigación	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prácticas que llevan a cabo los estudiantes tanto en empresas como en organizaciones	Área de Servicios de Orientación y Carrera Profesional					
			D/A 1.1.9 Actualizar las pautas de citación para visibilizar las aportaciones de las mujeres en las bibliografías	Mireia Castellón (Biblioteca para el Aprendizaje)					
		D/OO 1.2: Incorporar en todas las titulaciones oficiales de grado y máster la competencia transversal de compromiso ético	D/A 1.2.1 Detectar qué programas trabajan esta competencia transversal o cuáles tienen la potencialidad de incorporarla	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.2.2 Incorporar el compromiso ético y global como competencia transversal en todas	Gemma Carrera (VGD)					

		y global, que incluye la perspectiva de género	las memorias de las nuevas titulaciones del curso 2021-2022 y de los siguientes cursos						
			D/A 1.2.3 Realizar formación al profesorado responsable de la asignatura sobre compromiso ético y global en las aulas UOC	Gemma Carrera (VGD)					
		D/OO 1.3 Extender la perspectiva de género en la dinámica del aula virtual	D/A 1.3.1 Incorporar las guías de lenguaje escrito y audiovisual no sexista en las sesiones de bienvenida y en las formaciones iniciales para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.3.2 Incorporar el uso no sexista del lenguaje en todos los literales del Campus	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.3.3 Generar un recurso de sensibilización dirigido a estudiantes sobre la incorporación de la igualdad de género como valor en el proceso de aprendizaje	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.3.4 Generar un recurso de tutoría, como parte del proceso de acogida de los estudiantes, para tratar de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el entorno virtual de la UOC	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 1.3.5 Generar un protocolo que ofrezca orientaciones al profesorado (PRA y PDC) sobre cómo gestionar potenciales conflictos en el aula con respecto a la implementación de la perspectiva de género en la docencia	Gemma Carrera (VGD)					
		D/OO 1.4: Establecer un plan de formación específica en perspectiva de género para todo el personal docente de la UOC	D/A 1.4.1 Impartir formación para el profesorado responsable de la asignatura sobre la perspectiva de género en aspectos específicos para incorporarla en la docencia	Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje (VRDA), y Área de Personas					
			D/A 1.4.2 Impartir formación específica para el personal docente colaborador: Adéntrate en la igualdad de género	VRDA, y Área de Personas					
			D/A 1.4.3 Realizar acciones de formación para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador para darles a conocer las guías para una docencia con perspectiva de género de la Red Vives de Universidades para su utilización e implementación	VRDA, y Unidad de Igualdad					

	D/OE2: Impulsar una oferta formativa específica de género	D/OO 2.1: Establecer qué estrategia de portafolios es la más adecuada: titulaciones oficiales, propias, de corta duración, etc.	D/A 1.4.4 Realizar jornadas de intercambio de experiencias y de generación de buenas prácticas entre el profesorado responsable de la asignatura sobre docencia con perspectiva de género	VRDA, y Unidad de Igualdad					
			D/A 2.1.1 Coordinar con los estudios y los centros la elaboración de una propuesta que sirva como punto de partida	Gemma Carrera (VGD)					
			D/A 2.1.2 Hacer un estudio de mercado y un análisis de viabilidad	Vicegerencia de Docencia y Vicegerencia de UOC X					
			D/A 2.1.3 Validar la propuesta final y su implementación	Gerencia, VRDA y Vicerrectorado de Competitividad y Empleabilidad (VRCO)					
	D/OE3 Reducir la segregación horizontal de estudiantes en los estudios de la UOC	D/OO 3.1: Sensibilizar a la comunidad UOC sobre la importancia de romper con los roles de género	D/A 3.1.1 Crear material promocional de grados y másteres rompiendo con los roles de género con un criterio de equidad	Daniel Riera (director de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación (EIMT))					
			D/A 3.1.2 Promover temáticas con perspectiva de género en las líneas del trabajo final	Daniel Riera (director de los EIMT)					
			D/A 3.1.3 Identificar y visibilizar referentes femeninos y masculinos que rompan con la segregación horizontal en los estudios	Daniel Riera (director de los EIMT)					
		D/OO 3.2: Sensibilizar a la infancia y juventud sobre la importancia de romper con los roles de género en la elección de los estudios	D/A 3.2.1 Fomentar el protagonismo de mujeres científicas de ámbitos tradicionalmente masculinizados como agentes activas de cambio	Daniel Riera (director de los EIMT)					
			D/A 3.2.2 Promover proyectos de mentoría social y voluntariado en el ámbito tecnológico que tengan por objeto que las niñas y adolescentes incrementen competencias en ámbitos tradicionalmente masculinizados	Daniel Riera (director de los EIMT)					
		D/OO 3.3 Llevar a cabo acciones positivas de acceso y éxito	D/A 3.3.1 Desarrollar líneas de ayudas al acceso para reducir la segregación horizontal	Gemma Carrera (VGD)					

Detalle de cada una de las acciones del eje de Docencia

D/OE1: Transversalizar la perspectiva de género en la docencia						
D/OO 1.1: Asegurarse de que todas las asignaturas tienen recursos de aprendizaje y contenidos sin sesgo de género y que visibilicen la presencia de mujeres referentes						
D/A 1.1.1 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el diseño de asignaturas						
Descripción						
Elaborar una herramienta con formato tipo lista de control que contenga los indicadores o criterios para garantizar la perspectiva de género por parte del profesorado responsable en el proceso de diseño de las asignaturas (PRA). La lista de control incluirá criterios para promover la paridad entre mujeres y hombres en las autorías de los contenidos y la paridad entre los equipos PDC. El formato concreto en el que se materialice la lista de control y donde se albergue será decidido por parte de los responsables de su conceptualización.				CALENDARIO¹⁰		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

¹⁰ El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión de seguimiento y evaluación, que se reúne semestralmente cada año (en enero y en junio), para hacer el balance de las actividades realizadas y la planificación de acciones para el siguiente semestre. Adicionalmente a este seguimiento periódico, una vez el plan llegue a su término, en marzo de 2024, en los meses que siguen hasta finalizar el 2024, se hará un ejercicio de evaluación en profundidad sobre los resultados e impactos alcanzados por el conjunto de acciones que engloba el Plan.

Supervisión: Gemma Carrera (VGD)	<i>Definición final según el formato final en el que la herramienta se materialice (por ejemplo: número de descargas de la herramienta al año, o porcentaje de profesorado responsable de la asignatura que ha hecho descarga; profesores/profesoras que usan la herramienta, etc.)</i>	Indicadores de satisfacción resultantes de la encuesta al profesorado sobre el uso de la herramienta	Lista de control para garantizar la perspectiva de género en el diseño de las asignaturas	10/04/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
Equipo ejecutor: <u>Conceptualización:</u> eLearning Innovation Center (eLinC) (Procesos de Aprendizaje) Unidad de Igualdad PyC		Porcentaje de autorías de mujeres al final del año por estudio	Encuesta al profesorado sobre el uso de la herramienta (<i>concretar el cómo y el cuándo según el formato en el que se materialice la herramienta</i>)			
<u>Implementación:</u> Profesorado		Porcentaje de autorías de hombres al final del año por estudio	Site de la herramienta (<i>dependiendo del formato en el que se materialice</i>)			
<u>Colaboración:</u> Biblioteca para el Aprendizaje Servicio Lingüístico		Porcentaje de hombres entre los equipos PDC por estudios por año Porcentaje de mujeres entre los equipos PDC por estudios por año	Lista de autorías por estudio			
D/A 1.1.2 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de autoría de los contenidos						
Descripción						
Elaborar una herramienta con formato tipo lista de control que contenga los indicadores o características para garantizar la perspectiva de género (contenidos sin sesgo de género y que visibilicen la presencia de mujeres) en el proceso de elaboración de los contenidos de las asignaturas. El formato concreto en el que se materialice la lista de control y donde se albergue será decidido por parte de los responsables de su conceptualización. Esta herramienta estará vinculada al paquete de autoría que se está renovando desde BiRA				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: Conceptualización eLinC (Procesos de Aprendizaje) Unidad de Igualdad Biblioteca para el Aprendizaje (BiRA) Implementación Profesorado Colaboración Biblioteca para el Aprendizaje (BiRA) Servicio Lingüístico	<i>Definición según el formato final en el que la herramienta se materialice (por ejemplo: número de descargas de la herramienta al año, o porcentaje de personal docente colaborador que ha hecho descarga; profesores/profesoras que usan la herramienta, etc.)</i>	Indicadores de satisfacción resultantes de la encuesta a los autores sobre el uso de la herramienta Percepción de los estudiantes sobre la incorporación del género en los contenidos de la docencia (diagnosis)	Lista de control para garantizar la perspectiva de género en el proceso de autoría de los contenidos de asignatura Encuesta a los autores sobre el uso de la herramienta (concretar el cómo y el cuándo según el formato en que se materialice la herramienta) Site de la herramienta (dependiendo del formato en el que se materialice) Próxima diagnosis de género	01/04/2021-01/06/2021	30/06/2021	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.1.3 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de producción y selección de los recursos de aprendizaje						
Descripción						
Elaborar una herramienta con formato tipo lista de control que contenga los indicadores o características para garantizar la perspectiva de género (contenidos sin sesgo de género y que visibilicen la presencia de mujeres) en el proceso de producción de los recursos de aprendizaje. El formato concreto en el que se materialice la lista de control y donde se albergue será decidido por parte de los responsables de su conceptualización.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Biblioteca para el Aprendizaje (BiRA) <u>Implementación</u> Profesorado <u>Colaboración</u> Servicio Lingüístico Unidad de Igualdad	<i>Definición final según el formato final en el que la herramienta se materialice (por ejemplo: número de descargas de la herramienta al año, o porcentaje de profesorado responsable de la asignatura o personal docente colaborador que han hecho descarga; profesores/profesoras que usan la herramienta, etc.)</i>	Indicadores de satisfacción resultantes de la encuesta	Lista de control para garantizar la perspectiva de género en el proceso de producción de los recursos de aprendizaje (RA) Encuesta de valoración sobre el uso de la herramienta por parte del profesorado (concretar el cómo y el cuándo según el formato en el que se materialice la herramienta) Site de la herramienta (dependiendo del formato en el que se materialice)	01/06/2021-01/11/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.1.4 Elaborar una recopilación de los recursos de aprendizaje de producción propia que aborden la temática de género, mujeres, feminismos, sexualidades						
Descripción						
Se realizará una consulta "discoverer" de recursos de aprendizaje de producción propia que ya existen, mediante palabras clave como #feminismo, #género, #igualdad, para ofrecer una recopilación propia y que estará alineada con la publicación de la AQU "Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria". Como parte de la acción, habrá que definir de qué manera se clasificarán, y se presentará esta lista para que esté a disposición, accesible y fácil. Por otro lado, está previsto incorporar un campo a la aplicación (COCO) que contemple si el recurso de aprendizaje trata esta temática. Se pedirá al profesorado responsable de la asignatura, cuando formalice el encargo, si los contenidos tratan esta temática.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mireia Castillón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Biblioteca para el Aprendizaje (BiRA) <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Número de los RA con temática de género por estudio y porcentaje sobre el total de RA Evolución anual		Web de la Biblioteca (Servicio perspectiva de género de los recursos de aprendizaje)	10/04/2021-30/6/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.1.5. Ofrecer la opción de locución femenina en los materiales multiformato						
Descripción						
Se incorporará, por defecto, la voz femenina a las salidas de audio, pero el usuario final (el alumnado) podrá escoger finalmente el tipo de locución que quiere escuchar (diferentes tipos de voces femeninas y masculinas). El comité tecnológico del programa de apoyo a la docencia está trabajando en ello (Readspeaker).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Mireia Castillón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje)	Voz femenina incorporada a los RA		Web de la Biblioteca (Servicio perspectiva de género de los recursos de aprendizaje)	01/01/2023-30/03/2023	30/06/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.1.6 Promover proyectos de trabajo final participativos en colaboración con entidades que tienen perspectiva de género						
Descripción						
En el marco de la iniciativa "TFG y TFM participativos" del Área de Globalización y Cooperación, impulsar que se hagan colaboraciones con entidades con perspectiva de género, como la Unidad de Igualdad de la UOC u otras externas a nuestra universidad.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> AGyC <u>Implementación</u> Estudios AGyC <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Porcentaje de trabajos finales de grado y trabajos finales de máster participativos en colaboración con entidades con perspectiva de género		TFG y TFM participativos en colaboración con entidades con perspectiva de género	01/11/2021 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.1.7 Incluir en la guía de la memoria del trabajo final elementos que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en la realización de la investigación						
Descripción						
Ajustar las guías que sirven de plantillas para las memorias de los trabajos finales (incluye trabajo final de grado y trabajo final de máster) —a través de preguntas descriptivas o aportación de datos— de tal forma que garanticen que la investigación que hay que llevar a cabo tiene perspectiva de género, incorporando estos criterios en el				CALENDARIO		

documento marco del trabajo final. Las plantillas del trabajo final no están unificadas; cada estudio/programa establece la suya.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor Conceptualización Oficina del Vicerrectorado eLinC Implementación Estudios AGyC Colaboración Unidad de Igualdad Biblioteca	Incorporados criterios de perspectiva de género en el documento marco TF Porcentaje de guías de trabajos finales que incorporan los criterios de perspectiva de género		Guías para la elaboración de la memoria de TF Documento marco de TF	01/11/2021-30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prácticas que lleva a cabo el estudiantado tanto en empresas como en organizaciones						
Descripción						
				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Área de Servicios de Orientación y Carrera Profesional				01/01/2023-30/12/2025	30/01/2024	31/03/2025-31/12/2025
D/A 1.1.9 Actualizar las pautas de citación para visibilizar las aportaciones de las mujeres en las bibliografías						

Descripción				CALENDARIO		
Con esta actualización se incorpora el nombre de pila de la persona autora, lo que nos permite dar visibilidad a las aportaciones de las mujeres y analizar la paridad en las bibliografías. El resultado de esta actualización se podrá consultar en la web de gestión bibliográfica de la Biblioteca de la UOC.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mireia Castellón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Biblioteca para el Aprendizaje (BiRA) <u>Implementación</u> Profesorado y personal investigador <u>Colaboración</u> Servicio Lingüístico Unidad de Igualdad	Pautas de citación actualizadas ISO/APA/Vancouver	Aplicación de las pautas de citación en las bibliografías	Noticia publicada en la web de BiRA	10/04/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
D/OO 1.2: Incorporar en todas las titulaciones oficiales de grado y máster la competencia transversal de compromiso ético y global, que incluye la perspectiva de género						

D/A 1.2.1 Detectar qué programas trabajan esta competencia transversal o cuáles tienen la potencialidad de incorporarla

Descripción

Incluir en los informes de seguimiento del curso 2018-2019 la detección de qué programas trabajan esta competencia transversal o cuáles tienen la potencialidad de incorporarla. En el caso de estos últimos, llevar a cabo las acciones necesarias para la incorporación de la competencia, con las propuestas de modificación necesarias, sus trámites y su seguimiento.

CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Planificación y Calidad eLinC Estudios VGD <u>Implementación</u> Planificación y Calidad Estudios	Porcentaje de programas que incorporan la competencia transversal Porcentaje de programas detectados que tienen la potencialidad de incorporarla	30 programas con la competencia GiE 38 programas con competencia equivalente 13 programas no la tienen	Informes de seguimiento del curso 2018-2019 y de los cursos siguientes Propuestas de modificaciones de titulaciones	10/04/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

D/A 1.2.2 Incorporar el compromiso ético y global como competencia transversal en todas las memorias de las nuevas titulaciones del curso 2021-2022 y de los cursos siguientes

Descripción				CALENDARIO		
Incluir en la plantilla de memorias de las nuevas titulaciones un apartado sobre la competencia transversal de compromiso ético y global.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Planificación y Calidad eLinC Estudios VGD <u>Implementación</u> Planificación y Calidad Estudios	Todas las memorias de las nuevas titulaciones del curso 2021-2022 han incorporado la competencia	Ver programación 2021-2022	Memorias de las nuevas titulaciones del curso 2021-2022 y de los cursos siguientes	10/04/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

D/A 1.2.3 Realizar formación al profesorado responsable de la asignatura sobre compromiso ético y global en las aulas UOC						
Descripción						
Impartir la formación específica para el profesorado (PRA) sobre cómo incorporar esta competencia transversal —ODS y género— en sus asignaturas, y la potencial posibilidad de hacer un nivel II de profundización.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> eLinC Estudios de Artes y Humanidades Unidad de Igualdad <u>Implementación</u> Personas <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad Servicio Lingüístico	Porcentaje de participantes hombres por estudio Porcentaje de participantes mujeres por estudio Número de participantes en la formación por año Número de ediciones de la formación por año	Indicadores sobre nivel de satisfacción señalados en el cuestionario de evaluación por parte de los participantes	Recursos de aprendizaje generados Lista oficial de participantes Cuestionario de valoración de los participantes a la formación	01/12/2021-31/03/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025

D/OO 1.3 Extender la perspectiva de género en la dinámica del aula virtual						
D/A 1.3.1 Incorporar las guías de lenguaje escrito y audiovisual no sexista a las sesiones de bienvenida y formaciones iniciales del profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador						
Descripción				CALENDARIO		
Se incorporarán las guías para el uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual, cuya elaboración y adecuación forman parte de este plan (acciones C/A 1.2.1-1.2.3 del eje Comunicación). Son dos formaciones que ya existen, en las que habrá que incorporar este elemento, buscando el formato más adecuado según el recurso existente.				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación			
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Gestión Integral del Equipo Colaborador Unidad de Igualdad <u>Implementación</u> Servicios Académicos	Porcentaje de sesiones de bienvenida y formaciones iniciales a PRA y PDC que han incorporado las guías de lenguaje escrito y audiovisual no sexista	Incremento de la percepción positiva del personal según identidad de género sobre la sensibilidad de la UOC en la incorporación de la PG en el lenguaje audiovisual y escrito	Web acogida > Cómo nos organizamos > Guías Web Campus Virtual > Apoyo docencia Diagnosis 2018 y 2021	10/04/2021 - 30/10/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

D/A 1.3.2 Incorporar el uso no sexista del lenguaje en todos los literales del Campus						
Descripción						
Revisar todos los literales del Campus y de las aulas y hacer las modificaciones e incorporaciones necesarias para asegurar un lenguaje no sexista. Esta acción incluirá un informe narrativo final.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Servicios de Campus (Laura Castillo) <u>Colaboración</u> Servicio Lingüístico	Se han hecho X modificaciones de literales una vez finalizado el informe		Informe narrativo sobre el proceso de revisión y modificación	01/06/2022-30/12/2023	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024

D/A 1.3.3 Generar un recurso de sensibilización dirigido a estudiantes sobre la incorporación de la igualdad de género como valor en el proceso de aprendizaje						
Descripción						
Diseñar el recurso de sensibilización asegurando que esté presente en el Campus; el servicio del Campus valorará de qué manera insertar el recurso.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Unidad de Igualdad Servicios de Campus (Martina Rodríguez) Servicio de atención (Nàdia Darwich) <u>Implementación</u> Servicios de Campus Servicio de atención	Se ha llevado a cabo una acción o campaña de sensibilización dirigida a estudiantes sobre igualdad de género y proceso de aprendizaje		Informe narrativo sobre la campaña/acción de sensibilización Ejemplos de recursos de sensibilización diseñados Cuestionarios de evaluación entre estudiantes	01/06/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.3.4 Generar un recurso de tutoría, como parte del proceso de acogida del estudiantado, para tratar de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el entorno virtual de la UOC						
Descripción						
En línea con los contenidos de la acción anterior (1.3.3), diseñar un formato resumen que sintetice los elementos y valores de la igualdad de género en el aprendizaje. Puede ser el mismo recurso, pero adaptando el formato dirigido al profesorado.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Unidad de Igualdad Servicios de Campus (Martina Rodríguez) Servicio de atención (Nàdia Darwich) Servicios de Orientación Académica (Cristina Terrado)	Se ha elaborado un recurso de acogida para el estudiantado sobre género y aprendizaje		Recurso de acogida que trate el género en el aprendizaje	01/06/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/A 1.3.5 Generar un protocolo que ofrezca orientaciones al profesorado (PRA y PDC) sobre cómo gestionar potenciales conflictos en el aula en relación con la implementación de la perspectiva de género en la docencia				CALENDARIO		
Descripción						
Entre los agentes implicados, se conformará un grupo de trabajo para revisar situaciones de conflictos que han sucedido, con el objetivo de detectar problemáticas y, a partir de aquí, establecer consejos y pautas, generales y						

particulares, para cada tipología de profesorado. Este protocolo será parte de la lista que está previsto que se elabore como parte de este plan (eje Organización, O/A 1.1.3) si acaba siendo un protocolo independiente del de acoso sexual y discriminación.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Oficina del Vicerrectorado Asesoría Jurídica Unidad de Igualdad Direcciones de estudios Servicios de atención Servicios de Campus (?) <u>Implementación</u> PRA	Protocolo con orientaciones al profesorado aprobado Número de profesores por estudio que han participado Número de profesoras por estudio que han participado		Informe final del grupo de trabajo con orientaciones	01/06/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/OO 1.4: Establecer un plan de formación específica en perspectiva de género para todo el personal docente de la UOC						
D/A 1.4.1 Impartir formación al profesorado responsable de la asignatura sobre perspectiva de género en los aspectos específicos para incorporar la perspectiva de género a la docencia						

Descripción				CALENDARIO		
Ofrecer una formación que incluya: perspectiva de género en las asignaturas —continuación y profundización de la formación del compromiso ético y global—, sesgos inconscientes —en relación con el diseño y la evaluación de la asignatura y con la gestión dentro del aula—, y orientaciones para gestionar conflictos en el aula en cuanto a la implementación de la perspectiva de género, diversidad de género y orientación sexual.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: VRDA Área de Personas Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> eLinC Estudios <u>Implementación</u> Personas <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad Servicio Lingüístico	Porcentaje de participantes hombres por estudio Porcentaje de participantes mujeres por estudio Número de participantes por año Número de ediciones de la formación por año	Indicadores sobre nivel de satisfacción y aplicabilidad de la formación	Recursos de aprendizaje derivados Cuestionario de evaluación sobre la formación a los participantes	10/04/2021 - 30/12/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
D/A 1.4.2 Impartir formación específica para el personal docente colaborador: Adéntrate en la igualdad de género						

Descripción				CALENDARIO		
Ofrecer una formación que aborde los sesgos inconscientes en relación con la dinámica y gestión del aula y el uso del protocolo para gestionar conflictos en el aula (D/A 1.3.5) derivados de la implementación de la perspectiva de género.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: VRDA Área de Personas Equipo ejecutor: Elena Dinarés (directora de Gestión Integral del Equipo Colaborador) Judith Montoya (Gestión Integral del Equipo Colaborador) Teresa Romeu (directora de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación) <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad Servicio Lingüístico	Número de participantes hombres PDC por estudio Número de participantes mujeres PDC por estudio	Indicadores sobre nivel de satisfacción y aplicabilidad de la formación	Recurso de la formación	01/01/2023 - 30/06/2025	30/01/2024	31/03/2025-31/12/2025

D/A 1.4.3 Realizar acciones de formación para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador con el objetivo de darles a conocer las guías por una docencia con perspectiva de género de la Red Vives de Universidades para su utilización e implementación						
Descripción						
Dar a conocer los contenidos y usos de las once publicaciones que actualmente conforman la colección, para promover su aplicación de parte de los estudios implicados, así como involucrar al personal docente en la iniciativa docente de estas guías, para posibles colaboraciones en las autorías de nuevas guías que recojan disciplinas que todavía no están incluidas.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: VRDA Unidad de Igualdad Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Unidad de Igualdad Estudios <u>Implementación</u> Personas	Número de participantes hombres PRA por estudio Número de participantes mujeres PRA por estudio Número de participantes hombres PDC por estudio Número de participantes mujeres PDC por estudio		Memorias de las capacitaciones realizadas	01/01/2023 - 30/12/2025	30/01/2024	31/03/2025-31/12/2025

D/A 1.4.4 Realizar jornadas de intercambio de experiencias y generación de buenas prácticas entre el profesorado responsable de la asignatura sobre docencia con perspectiva de género						
Descripción						
				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: VRDA Unidad de Igualdad Equipo ejecutor: Conceptualización Unidad de Igualdad Estudios	Número de participantes hombres PRA por estudio Número de participantes mujeres PRA por estudio Número de participantes hombres PDC por estudio Número de participantes mujeres PDC por estudio		Memorias de las jornadas	01/03/2022-30/03/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

D/OE2: Impulsar una oferta formativa específica de género				CALENDARIO		
D/OO 2.1: Establecer qué estrategia de portafolios es la más adecuada: titulaciones oficiales, propias, de corta duración, etc.						
D/A 2.1.1 Coordinar con los estudios y los centros la elaboración de una propuesta que sirva como punto de partida						
Descripción						
A partir de un grupo de trabajo académico interestudios, que haga una propuesta y el estudio de esta para hacer viable su implementación. Es importante determinar desde dónde poner en marcha el grupo y cómo puede liderar y dinamizar el grupo para asegurar que la propuesta avanza.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: UOC X Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Vicerrectorado de Globalización y Cooperación (VRGC) UOC X <u>Implementación</u> Estudios UOC X	Propuesta presentada para estudiar su viabilidad		Informe/documento con la propuesta presentada por el grupo	10/04/2021 - 01/06/2021	30/06/2021	31/03/2024-31/12/2024
D/A 2.1.2 Hacer un estudio de mercado y un análisis de viabilidad						
Descripción						
Realización de un estudio de mercado a partir de la propuesta de la acción 2.1.1.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: UOC X Equipo ejecutor: <u>Implementación</u> Mánagers de programa Marketing Economía UOC X	Estudio de mercado realizado Análisis de viabilidad realizado		Documento del estudio de mercado Ficha de viabilidad	10/04/2021- 30/06/2021	30/01/2022	31/03/2024- 31/12/2024
D/A 2.1.3 Validación de la propuesta final e implementación						
Descripción						
La propuesta definida en 2.1.1 y evaluada se presenta para su validación final.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Gerencia VRDA / VRCO Equipo ejecutor: UOC X Planificación y calidad <u>Implementación</u> Estudios	Propuesta aprobada		Acta de aprobación Memoria de verificación o similar, según el tipo de titulación de la propuesta	01/06/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
--	--------------------	--	--	-----------------------	------------	-----------------------

D/OE3 Reducir la segregación horizontal de estudiantes en los estudios de la UOC
D/OO 3.1: Sensibilizar a la comunidad UOC sobre la importancia de romper con los roles de género
D/A 3.1.1 Crear material promocional de grados y másteres rompiendo con los roles de género con un criterio de equidad
Descripción

El tratamiento será diferencial, atendiendo a las diferentes necesidades que implica romper con cada rol de género: potenciar/reivindicar la visibilidad de las mujeres en estudios masculinizados, o desnaturalizar la feminización de ciertos estudios a partir de compensar con la presencia de hombres.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Daniel Riera (director de los EIMT) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Estudios Marketing Unidad de Igualdad <u>Colaboración</u> Grupo de investigación de Género y TIC (GenTIC) Digital Commons Research Group (DIMMONS)	Número de participantes en reuniones de definición de material	<i>Dependiendo de resultados si evaluación externa contratada</i>	Ejemplos de material promocional de grados y másteres (diversidad de medios de comunicación, como redes sociales, web, radio, etc.)	01/10/2021 - 30/04/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
D/A 3.1.2 Promover temáticas con perspectiva de género en las líneas del trabajo final				CALENDARIO		
Descripción						
Crear un grupo de trabajo en el que participe la Unidad de Igualdad y expertos de investigación de los diferentes estudios para diseñar propuestas y acciones que promuevan la inclusión de la perspectiva de género,						

especialmente en los estudios, grados o másteres, que están muy masculinizados; que se pueda añadir en las formaciones al profesorado responsable de la asignatura sobre perspectiva de género en la docencia (D/A 1.4.1).						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Daniel Riera (director de los EIMT) Equipo ejecutor: <u>Implementación</u> Estudios Unidad de Igualdad <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS Otros grupos de investigación	Número de participantes por estudio en los grupos de trabajo Se han incluido las propuestas como parte de la formación del profesorado responsable de la asignatura	Número de estudios, grados o másteres que incluyen medidas para promover la perspectiva de género en los trabajos finales de grado y trabajos finales de máster	Informe con las propuestas/lineamientos resultantes	01/06/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/A 3.1.3 Identificar y visibilizar referentes femeninos y masculinos que rompan con la segregación horizontal en los estudios						
Descripción						

En los estudios masculinizados, contar con referentes —de la UOC o externos— de mujeres tanto profesionales como académicas, y en los estudios feminizados, contar con referentes profesionales masculinos; que recojan los resultados derivados del grupo de estudio que se realizará como parte de la acción 3.1.1. Este material se incluirá como recurso en otras acciones: la formación al profesorado responsable de la asignatura (D/A 1.4.1), en el material promocional (D/A 3.1.1), en los productos corporativos de la UOC (C/A 1.1.3) y en la lista de recursos (O/A 1.1.2).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Daniel Riera (director de los EIMT) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Estudios Marketing Unidad de Igualdad <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS	Número de participantes en las reuniones de los grupos de trabajo Material de formación en referentes incluida en la formación del profesorado responsable de la asignatura	Relación de mujeres/hombres en las bibliografías de estudios masculinizados Relación de mujeres/hombres en las bibliografías de estudios feminizados	Documento con materiales sobre referentes resultante	01/01/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
D/OO 3.2: Sensibilizar a la infancia y la juventud sobre la importancia de romper con los roles de género en la elección de los estudios						
D/A 3.2.1 Fomentar el protagonismo de mujeres científicas de ámbitos tradicionalmente masculinizados como agentes activas de cambio						

Descripción				CALENDARIO		
Esta acción, por un lado, ayuda a visualizar el impacto que hoy en día ya tienen las mujeres en el mundo de la tecnología. Por el otro, acerca las carreras tecnológicas a niñas y jóvenes para que lo valoren como una opción profesional de futuro. Para ello, hay diferentes subacciones que se trabajarán: premio Equit@T, vídeos o webs testimoniales, proyectos con asociaciones que organizan cursos o concursos de programación para niñas y chicas jóvenes, etc.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Daniel Riera (director de los EIMT) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> EIMT Unidad de Igualdad <u>Implementación</u> Estudios Comunicación Marketing <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS Externos: Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), Ramon Molinas Foundation (RMF), Col·legi d'Enginyeria Informàtica de Catalunya (COETIC), InformàTICs, Conferencia de Directores y Decanos de Ingeniería Informática (CODDII), Colectic, Asociación de Bibliotecas de Cataluña, etc.	Porcentaje de acciones ejecutadas del total planificado Indicadores sobre estas acciones pueden ser visualizaciones de un vídeo, candidaturas presentadas a un premio o asistencia a la entrega de este, candidaturas a mentoría (presentadas y aceptadas), etc.	Porcentajes de impactos esperados logrados (a partir de la definición de cada acción en el plan anual)	Informe anual con acciones y análisis del impacto de estas	10/04/ 2021 - 30/03/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
D/A 3.2.2 Promover proyectos de mentoría social y voluntariado en el ámbito tecnológico que tengan por objeto que las niñas y adolescentes incrementen competencias en ámbitos tradicionalmente masculinizados						

Descripción				CALENDARIO		
CodeClub quiere ofrecer a cualquier niño y niña de todo el mundo la posibilidad de aprender a programar. La idea del proyecto CodeClub inclusivo es ampliarlo para poder trabajar un enfoque de inclusión social en la lucha contra la brecha digital y llegar a involucrar a jóvenes en situación de vulnerabilidad que no tienen acceso a estas formaciones. Objetivo general: fomentar vocaciones STEAM en barrios de bajo nivel socioeconómico.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Daniel Riera (director de los EIMT) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> EIMT VRGC Unidad de Igualdad <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS Externos: Colectic, red Òmnia	Entorno de formación a medida Número de educadores sociales formados a partir del proyecto Número de voluntarias o voluntarios implicados <i>Framework</i> por transferencia a otros entornos	Número de beneficiarios finales	Informe anual del proyecto	10/04/ 2021 - 30/03/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
D/OO 3.3 Desarrollar acciones positivas de acceso y éxito						
D/A 3.3.1 Desarrollar líneas de ayudas al acceso para reducir la segregación horizontal						

Descripción				CALENDARIO		
Por ejemplo, sistema de reserva de plazas cuando hay alta demanda, becas de empresa o becas de concursos públicos, para el Barcelona Digital Talent, de la Generalitat. Actualmente, se está en proceso de redefinir el sistema de becas de la UOC, y pueden salir nuevas líneas de acción con impacto en la segregación horizontal del estudiantado.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Gemma Carrera (VGD) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Área Comercial Mánagers de programa VRCO VRGC <u>Implementación</u> VORC VRGC	Número de ayudas proporcionadas a mujeres por estudios masculinizados	Ratio de mujeres y hombres en los estudios por los que se han otorgado becas		01/01/ 2023 - 30/12/2025	30/01/2024	31/03/2025-31/12/2025

6.3 Objetivos y acciones del eje de investigación

				RESPONSABLE DEL ÁREA SUPERVISORA	PERIODO DE EJECUCIÓN				
		OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES		2021	2022	2023	2024	2025
		OBJETIVO ESTRATÉGICO							
Eje 2. INVESTIGACIÓN	I/OE 1: Fomentar la igualdad de género en la estrategia de investigación e innovación de la UOC	I/OO 1.1 Promover la paridad y la perspectiva de género en la gobernanza, el liderazgo y los equipos de investigación e innovación en la UOC	I/A 1.1.1 Analizar la composición y los criterios de acceso de los espacios de gobernanza de la I+i	Mònica de Forn (vicegerenta de Investigación e Innovación (VGRI))					
			I/A 1.1.2 Identificar los paneles en los que hay que tomar medidas para promover la paridad	Mònica de Forn (VGRI)					
			I/A 1.1.3 Incorporar la perspectiva de género en los planes de investigación de los centros y estudios	Mònica de Forn (VGRI)					
		I/OO 1.2 Impulsar la progresión de las mujeres a lo largo de la carrera académica	I/A 1.2.1 Capacitar al personal de investigación de la UOC en liderazgo con perspectiva de género	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			I/A 1.2.2 Revisar, adaptar y difundir la política de conciliación para investigadores principales no permanentes	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			I/A 2.1.1 Formar al personal investigador para incorporar la perspectiva de género en la investigación	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
	I/OE2: Fomentar y visibilizar la igualdad de género en los contenidos de investigación y transferencia	I/OO 2.1 Formar y sensibilizar al personal investigador para que incorpore la perspectiva de género en la tarea que desarrolla	I/A 2.1.2 Implementar medidas para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de las convocatorias competitivas	Mònica de Forn (VGRI)					
			I/A 2.1.3 Establecer una estrategia de sensibilización para el personal investigador sobre perspectiva de género en la labor que desarrolla	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			I/OO 2.2 Poner al alcance de toda la comunidad el conocimiento generado sobre el género en la UOC	I/A 2.2.1 Realizar jornadas de trabajo para identificar de qué forma el conocimiento generado sobre el género puede convertirse en medidas que mejoren las políticas internas de la UOC o en buenas prácticas para compartir con otras universidades	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)				
		I/A 2.2.2 Incorporar las buenas prácticas que resulten de las conclusiones de estas jornadas en el Plan de igualdad 2021-2024		Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					

			*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre el género	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			I/A 2.2.3 Crear una colección de trabajos finales relacionados con el género dentro del O2, el repositorio institucional de la UOC	Mireia Castellón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje)					
			I/A 2.2.4 Analizar en clave de género las revistas digitales de acceso abierto impulsadas por la UOC	Mireia Castellón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje)					
			I/A 2.2.5 Impulsar la creación de la colección sobre género, mujeres, feminismos y sexualidades	Mireia Castellón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje)					
	I/OE3 Promover la igualdad de género en los programas de impulso al emprendimiento	I/OO 3.1 Formar y sensibilizar a las personas emprendedoras para que incorporen la perspectiva de género en sus proyectos	I/A 3.1.1 Detectar y visibilizar materiales que sensibilicen sobre perspectiva de género en el emprendimiento	Mònica de Forn (VGRI)					
		I/OO 3.2 Incorporar la perspectiva de género en la actividad de impulso al emprendimiento	I/A 3.1.2 Sensibilizar a la comunidad emprendedora de la UOC con respecto a la perspectiva de género	Mònica de Forn (VGRI)					
			I/A 3.2.1 Incorporar el uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual en los contenidos de los espacios y las acciones comunicativas de Hubbik	Mònica de Forn (VGRI)					

Detalle de cada una de las acciones del eje de Comunicación

I/OE 1: Fomentar la igualdad de género en la estrategia de investigación e innovación de la UOC
I/OO 1.1 Promover la paridad y la perspectiva de género en la gobernanza, el liderazgo y los equipos de investigación e innovación en la UOC
I/A 1.1.1 Analizar la composición y los criterios de acceso de los espacios de gobernanza de la I+i
Descripción

Identificar los diferentes liderazgos en investigación e innovación y analizar la composición y los criterios de acceso a estos para poder identificar posibles sesgos por género y poder tomar las medidas adecuadas para promover la paridad.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mònica de Forn (VGRI) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> All <u>Implementación</u> Estudios Centros de investigación <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS Escola de Doctorat (ED)	Número de personas de las diferentes áreas implicadas que participan en las reuniones Número de reuniones de trabajo realizadas Mapa de cargos en I+i	<i>Ratio mujeres/hombres en los cargos identificados por año</i>	Documento de análisis de liderazgos, sesgos y propuesta de posibles medidas a tomar	01/06/2021-30/06/2022	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
I/A 1.1.2 Identificar los diferentes paneles en los que es necesario tomar medidas para promover la paridad						
Descripción						
Identificar entre los diferentes paneles internos de evaluación de la actividad I+i dónde hay subrepresentación de mujeres u hombres y establecer un protocolo para garantizar la paridad.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Mònica de Forn (VGRI) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> All <u>Implementación</u> Estudios <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS ED	Número de personas de las diferentes áreas implicadas que participan en las reuniones		Documento protocolo	01/06/2021-30/06/2022	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
	Número de reuniones de trabajo realizadas					
	Mapa de paneles de evaluación en I+i					
	Ratio mujeres/hombres en los paneles por año					
I/A 1.1.3 Incorporar la perspectiva de género en los planes de investigación de los centros y estudios				CALENDARIO		
Descripción						
Elaborar un repositorio que incluya recomendaciones de buenas prácticas que sean la base para incorporar la perspectiva de género a la actividad de investigación de los centros y estudios y grupos de investigación.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Mònica de Forn (VGRI)	Número de grupos o investigadores participantes		Documento con recomendaciones	10/04/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> All	Número de reuniones de trabajo realizadas					
<u>Implementación</u> Estudios	Un documento con las recomendaciones identificadas					
<u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS ED						
I/OO 1.2 Impulsar la progresión de las mujeres a lo largo de la carrera académica				CALENDARIO		
I/A 1.2.1 Capacitar al personal de investigación de la UOC en liderazgo con perspectiva de género						
Descripción						
Impartir formación enfocada a liderazgo con perspectiva de género que incluya temas de perspectiva de los cuidados.						

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Área de Personas Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Unidad de Igualdad Área de Personas (grupo de desarrollo) Vicerrectorado de Planificación Estratégica e Investigación (VRPER) All <u>Implementación</u> Área de Personas (grupo de desarrollo) <u>Colaboración</u> DIMMONS GenTIC ED	<i>Porcentaje de participantes hombres</i> <i>Porcentaje de participantes mujeres</i> <i>Número de participantes por año</i> <i>Número de ediciones de la formación por año</i>	Indicadores sobre nivel de satisfacción y aplicabilidad de la formación	Cuestionario de evaluación sobre la formación a los participantes	01/10/2023 - 30/12/2023	30/01/2024	31/03/2024-31/12/2024
I/A 1.2.2 Revisar, adaptar y difundir la política de conciliación para investigadores principales no permanentes (O/A 3.1.1)						
Descripción						

A partir de los resultados de la primera fase de revisión y detección de necesidades, se concretarán las otras acciones. La comunicación de estas medidas se hará en el marco de la acción de este plan O/A 3.1.2, que contempla dar a conocer todas las medidas destinadas a mejorar y ampliar la conciliación laboral de las personas que trabajan en la UOC.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Área de Personas Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Unidad de Igualdad Área de Personas (grupo de desarrollo) All <u>Implementación</u> Área de Personas (grupo de desarrollo) <u>Colaboración</u> DIMMONS GenTIC ED Estudios	Número de reuniones de trabajo realizadas Un documento con medidas o políticas de conciliación para incorporar		Documento con el análisis de necesidades y posibles medidas o políticas de conciliación resultantes para investigadores principales no permanentes	01/01/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024

I/OE2: Fomentar y visibilizar la igualdad de género en la actividad de investigación y transferencia
I/OO 2.1 Formar y sensibilizar al personal investigador para que incorpore la perspectiva de género en su labor

I/A 2.1.1 Formar al personal investigador para incorporar la perspectiva de género en la investigación				CALENDARIO		
Descripción						
Formación sobre cómo incorporar la perspectiva de género en todas las etapas de la investigación. Habría que utilizar los materiales GEAR tool. Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje escrito y audiovisual y diseminación de resultados. Parte específica en sesgos inconscientes (aplicados al diseño y a la evaluación de la investigación). Apartado específico de incorporación de la perspectiva de género en el liderazgo de grupos de investigación (módulo que hay que cursar solo si eres líder de grupo).						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Área de Personas Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> GenTIC DIMMONS Área de Personas VRPER <u>Implementación</u> Área de Desarrollo (Personas) <u>Colaboración</u> ED All Estudios	Número de participantes por sexo y por área de investigación	Valoración de la formación de parte de personas participantes según sexo y área de investigación	Cuestionarios de evaluación Site/plataforma de la formación	01/01/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
I/A 2.1.2 Implementar medidas para incorporar la perspectiva de género en las propuestas y los proyectos de las convocatorias competitivas						
Descripción						

Desarrollar un argumentario que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de proyectos presentadas en las diferentes convocatorias competitivas de financiación de la investigación.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Mònica de Forn (VGRI) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> AII <u>Implementación</u> Investigadores <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS ED	Número de convocatorias identificadas que necesitan plantilla Número de plantillas creadas o revisadas	Número de solicitudes de financiación que han usado las plantillas	Plantillas creadas y publicadas Mecanismo de seguimiento del AII (plantillas solicitadas/enviadas, etc.)	10/04/2021 - 30/06/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
I/A 2.1.3 Establecer una estrategia de sensibilización para el personal investigador sobre perspectiva de género en su labor						
Descripción						

Diseñar y desarrollar una estrategia de sensibilización que esté directamente dirigida al personal investigador, abordando tanto las necesidades como las temáticas y los retos específicos para incorporar la igualdad de género en la labor de investigación.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Área de Comunicación (I+i) Unidad de Igualdad VRPER GenTIC DIMMONS ED AII <u>Implementación</u> Área de Comunicación VRPER	Número de acciones/actividades de sensibilización realizadas según tipo (conferencia, taller, acciones de comunicación, etc.)	Número de grupos de investigación que indican investigar temática de género Número de proyectos de investigación en curso por año que investigan temática de género o la incorporan	Informe de la estrategia de sensibilización y <i>outputs</i> Recopilación de proyectos de investigación en curso por temática de género (en la tabla de Excel)	01/01/2022 - 30/05/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
I/OO 2.2 Poner al alcance de toda la comunidad el conocimiento generado sobre el género en la UOC						
I/A 2.2.1 Realizar jornadas de trabajo para identificar cómo el conocimiento generado sobre género se puede convertir en medidas que mejoren las políticas internas de la UOC o en buenas prácticas para compartir con otras universidades						

Descripción				CALENDARIO		
Parte de la acción será definir el carácter y el alcance de las jornadas —una única o varias, abiertas o cerradas a la comunidad UOC, etc.—, y después el diseño y la realización resultante.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> GenTIC DIMMONS Unidad de Igualdad Comunicación (subárea de investigación) ED	X sesiones realizadas / X jornadas realizadas Número de personas participantes por sexo por grupo de investigación	Número de investigaciones presentadas / participantes X medidas o buenas prácticas identificadas	Informe sobre las sesiones/jornadas (incluyendo conclusiones/resultados en forma de buenas prácticas y medidas identificadas)	01/01/2023 - 30/03/2023	30/06/2023	31/03/2024-31/12/2024
I/A 2.2.2 Incorporar las buenas prácticas que resulten de las conclusiones de estas jornadas en el Plan de igualdad 2021-2024						
Descripción						

A partir del informe sobre las sesiones/jornadas (incluyendo conclusiones/resultados en forma de buenas prácticas y medidas identificadas) en un grupo de trabajo se redefine el Plan de igualdad 2021-2024 y se incorporan aquellas medidas que se consideran pertinentes, siempre bajo el principio de sostenibilidad del plan. Se trabaja también en un plan de acción.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Equipo ejecutor: <u>Implementación</u> GenTIC, DIMMONS, CareNet, entre otros Unidad de Igualdad	Número de buenas prácticas incorporadas en el Plan de igualdad	<i>Número de buenas prácticas implementadas durante 2021-2024</i>	Plan de igualdad 2021-2024 Plan de acción buenas prácticas	01/04/2023 - 30/12/2023	30/01/2024	31/03/2024-31/12/2024
*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre género						
Descripción						

Vinculado al "C/OO 3.1 Dar visibilidad externa a las personas expertas en género que trabajan dentro de la UOC" y a la acción I/A 2.2.1, difundir vía comunicación interna y externa los resultados de los proyectos de investigación que tengan un componente de género de los grupos de investigación de la UOC. Hay que establecer qué tipo de producto.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Área de Comunicación Unidad de Igualdad GenTIC, DIMMONS, CareNet, entre otros <u>Colaboración</u> All	Número de proyectos de investigación comunicados en los diferentes canales de comunicación interna (ampliar cuáles) Número de proyectos de investigación comunicados en los diferentes canales de comunicación externa (ampliar cuáles)	Número de proyectos de investigación en curso por año que investigan temática de género o la incorporan Número de <i>outputs</i> comunicativos que expliquen investigación en temas de género realizados (indicar cuáles una vez se hayan realizado)	Recopilación de proyectos de investigación en curso por temática de género (en la tabla de Excel)	10/04/2021 - 30/12/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
I/A 2.2.3 Crear una colección de trabajos finales relacionados con el género dentro del O2, el repositorio institucional de la UOC						

Descripción				CALENDARIO		
En esta colección se incluirán los trabajos finales depositados en el O2, el repositorio institucional de la UOC —prácticums, trabajos finales de grado (TFG), trabajos de investigación (TI) o trabajos finales de máster (TFM) que incluyen temáticas relacionadas con estudios de género (estudios de mujeres, estudios de hombres, feminismos y LGBTIQ)—. Esta colección se actualizará de forma periódica, dos veces al año, y se creará una palabra clave que permita la búsqueda e identificación de los recursos de la colección.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mireia Castillón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje) Equipo ejecutor: <u>Implementación</u> BiRA <u>Colaboración</u> Estudios Unidad de Igualdad GenTIC DIMMONS	Nueva colección creada Número de trabajos finales de grado colgados en la colección por año, por sexo del autor o autora y por estudios Número de trabajos finales de máster colgados en la colección por año, por sexo del autor o autora y por estudios Actualización de directrices para la publicación de trabajos finales en el O2, el repositorio institucional de la UOC, con indicaciones para incorporar los títulos a la colección de estudios de género: http://hdl.handle.net/10609/57724	Incremento de trabajos finales de grado por año y por estudios Incremento de trabajos finales de máster por año y por estudios	Colección Trabajos finales de estudios de género Noticia en la web de BiRA y en @UOCbiblioteca, presentando la colección	10/04/2024 - 30/10/2025	30/01/2022	31/03/2025-31/12/2025
I/A 2.2.4 Analizar en clave de género las revistas digitales de acceso abierto impulsadas por la UOC						

Descripción				CALENDARIO		
Hacer un análisis estadístico en clave de género de las revistas digitales de acceso abierto impulsadas por los estudios o los centros de investigación de la UOC, que permita analizar tanto posible segregación horizontal (autorías en función de las temáticas de las revistas) como la segregación vertical (dirección de los consejos editoriales).						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mireia Castellón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje) Equipo ejecutor: <u>Implementación</u> BiRA <u>Colaboración</u> GenTIC DIMMONS	Porcentaje de autorías de hombres y mujeres Porcentaje de hombres y mujeres en consejos de redacción (órganos de gobierno) Porcentaje de hombres y mujeres en revisores		Informe del análisis realizado (Se publican infografías en las que se muestran, de forma visual, los porcentajes de los indicadores. También se hace difusión en la web y en las redes sociales).	10/04/2024 - 30/02/2025	30/06/2024	31/03/2025-31/12/2025

/A 2.2.5 Impulsar la creación de la colección sobre género, mujeres, feminismos y sexualidades en la Editorial UOC						
Descripción						
Analizar la viabilidad de la creación de una nueva colección de la Editorial UOC centrada en la temática de género, mujeres, feminismos y sexualidades.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mireia Castillón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> BIRA ED GenTIC DIMMONS	Número de títulos en la temática incorporados en la editorial por año		Colección editorial	10/04/2021 - 30/10/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

I/OE3 Promover la igualdad de género en los programas de impulso al emprendimiento						
I/OO 3.1 Formar y sensibilizar a las personas emprendedoras para que incorporen la perspectiva de género en sus proyectos						
I/A 3.1.1 Detectar y visibilizar materiales que sensibilicen sobre perspectiva de género en el emprendimiento						
Descripción						
Elaborar una recopilación que incluya recomendaciones de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en el impulso de la actividad emprendedora.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Mònica de Forn (VGRI) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Hubbik <u>Implementación</u> Personas emprendedoras <u>Colaboración</u> Estudios	Un documento interno de sensibilización sobre perspectiva de género en el emprendimiento	Número de recomendaciones identificadas	Documento interno de sensibilización sobre perspectiva de género en el emprendimiento	01/01/2023 - 30/03/2023	30/06/2023	31/03/2024-31/12/2024
I/A 3.1.2 Sensibilizar a la comunidad emprendedora de la UOC sobre la perspectiva de género				CALENDARIO		
Descripción						
Implementación de acciones de sensibilización en perspectiva de género a los emprendedores que participan en la incubadora virtual.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Mònica de Forn (VGRI) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Hubbik <u>Implementación</u> Personas emprendedoras <u>Colaboración</u> Estudios	Número de acciones realizadas	Número de personas participantes por sexo y área de estudio en las acciones Número de proyectos Hubbik liderados por mujeres por año Valoración de las acciones por parte de las personas participantes	Cuestionario de valoración posacción	01/01/2023 - 30/12/2025	30/01/2024	31/03/2025-31/12/2025
I/OO 3.2 Incorporar la perspectiva de género en la actividad de impulso al emprendimiento						
I/A 3.2.1 Incorporar el uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual en los contenidos de los espacios y las acciones comunicativas de Hubbik						
Descripción						

Identificación y revisión de los espacios y las acciones comunicativas de Hubbik para incluir la perspectiva de género. Contribuirá a la acción C/A 4.3.1 del eje de Comunicación.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mònica de Forn (VGRI) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Hubbik <u>Colaboración</u> Estudios Servicio Lingüístico Área de Comunicación	Número de acciones comunicativas Hubbik identificadas	Número de materiales comunicativos con perspectiva de género implementados	Materiales comunicativos con perspectiva de género implementados	01/11/2023 - 30/01/2025	30/06/2024	31/03/2025-31/12/2025

6.4 objetivos y acciones del eje de comunicación

Objetivos estratégicos		OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES	RESPONSABLE DEL ÁREA SUPERVISORA	PERIODO DE EJECUCIÓN				
					2021	2022	2023	2024	2025
Eje 3. COMUNICACIÓN	C/OE1 Incorporar la perspectiva de género en el relato y la marca de la UOC	C/OO1.1 Explicar la universidad con perspectiva de género	C/A 1.1.1 Crear el argumentario necesario sobre igualdad de género que sirva para ampliar el relato de la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 1.1.2 Revisar en las próximas actualizaciones que los productos corporativos cuenten con perspectiva de género	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					

		C/OO 1.2 Dar herramientas para fomentar una comunicación no sexista	C/A 1.1.3 Crear nuevos productos corporativos con perspectiva de género	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 1.1.4 Hacer una revisión de las políticas de comunicación (campañas y estrategia de redes) y los argumentarios de venta	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 1.2.1 Adaptar la guía de uso no sexista del lenguaje escrito a un formato orientado a aplicarlo	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 1.2.2 Hacer una diagnosis de género en las redes sociales de la UOC y elaborar una guía de uso no sexista para los canales digitales	Miquel Pellicer (director de Comunicación Digital)					
			C/A 1.2.3 Distribuir las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual a todas las personas que hacen comunicaciones en la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 1.2.4 Ofrecer formación en el uso de las guías, adaptada a las necesidades específicas de cada una de las áreas implicadas	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
	C/OE2 Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizacional	C/OO 2.1 Sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género	* C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 2.1.2 Ofrecer la formación y los recursos de la Generalitat sobre diversidad LGBTI en la universidad	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
	C/OE3 Incorporar la perspectiva de género en el ámbito del talento de la UOC	C/OO 3.1 Dar visibilidad externa al trabajo en igualdad de género que se desarrolla dentro de la UOC	C/A 3.1.1 Incorporar como foco de priorización la visibilización de personas que trabajan para la igualdad de género en la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 3.1.2 Comunicar las acciones de fomento de la igualdad de género como ventaja competitiva para captar nuevo talento	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre género	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
		C/OO 3.2 Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección y de acogida	C/A 3.2.1 Reflejar la igualdad de trato y oportunidades en los contenidos de los procesos de selección	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			C/A 3.2.2 Visibilizar las medidas de igualdad de género en los contenidos de los procesos de acogida de las personas que se incorporan a la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 3.2.3 Revisar que el paquete de acogida físico incorpora las acciones institucionales que garantizan la igualdad de género	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					

	C/OE4 Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la notoriedad y la difusión	C/OO 4.1 Priorizar la presencia de mujeres expertas desde la Oficina de Comunicación de la Investigación y Medios	C/A 4.1.1 Acompañar, invitar y formar al equipo de docentes, investigadoras y de gestión para alentarlas a convertirse en expertas de la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 4.1.2 Crear y difundir una guía de mujeres expertas de la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 4.1.3 Asegurar la presencia de expertas de la UOC en las guías de expertas existentes	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
		C/OO 4.2 Garantizar la paridad de género entre las personas ponentes de los actos públicos que organiza la universidad	C/A 4.2.1. Elaborar e implementar una política de paridad para la organización de jornadas, actos institucionales, etc.	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			C/A 4.3.1 Analizar desde una perspectiva de género cómo nos mostramos (en los canales web propios, las redes sociales, las campañas de marketing, los audiovisuales...)	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
		C/OO 4.3 Decidir cómo queremos mostrarnos visualmente como institución	C/A 4.3.2 Identificar cuáles deben ser los estereotipos con los que queremos romper y qué imagen deseamos generar	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			C/A 4.3.3 Generar un documento de referencia con pautas para romper con estos estereotipos	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					

Detalle de cada una de las acciones del eje de Comunicación

C/OE1 Incorporar la perspectiva de género en el relato y la marca de la UOC	
C/OO 1.1 Explicar la universidad con perspectiva de género	
C/A 1.1.1 Crear el argumentario necesario sobre igualdad de género que sirva para ampliar el relato de la UOC	
Descripción	
Definir y redactar los mensajes básicos necesarios que expliquen qué es la igualdad de género en la UOC —en forma de valores, principios rectores, competencias, etc.—, teniendo en cuenta la interseccionalidad, de forma que sea un recurso que se pueda incorporar en los diferentes mensajes de presentación y explicación de la UOC y que sea apropiado para las diferentes áreas y los equipos pertinentes.	CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Comunicación Corporativa Unidad de Igualdad <u>Implementación</u> Área de Comunicación <u>Colaboración</u> AGyC	Una cápsula argumentario para el relato UOC sobre igualdad de género	Cambios en las percepciones sobre comunicación y relato de la UOC que salen en la diagnosis	Recurso generado (cápsula...) Próxima diagnosis de género	10/04/2021 - 01/10/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/A 1.1.2 Revisar en las próximas actualizaciones que los productos corporativos cuenten con perspectiva de género				CALENDARIO		
Descripción						
Se revisará el catálogo actual, conformado por más de una veintena de productos, y especialmente los proyectos como la renovación del Portal de transparencia y la memoria del curso, con el objetivo de incorporar elementos que visibilicen la perspectiva de género (por ejemplo, el uso del lenguaje escrito y audiovisual no sexista y el uso de referentes no sexistas de la realidad y representativos de la diversidad).						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación Corporativa Comunicación Digital Servicio Lingüístico Unidad de Igualdad	Productos corporativos actualizados para incorporar perspectiva de género	Revisión del 100 % de los productos corporativos en clave de género	Versión digital de productos corporativos actualizados (p. ej.: portal Hechos y Cifras, Portal transparencia, <i>disclaimer</i> de UOC I+i) Métricas Próxima diagnosis de género	01/10/2021 - 01/04/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/A 1.1.3 Crear nuevos productos corporativos con perspectiva de género				CALENDARIO		
Descripción						
En el marco de la creación de productos corporativos nuevos, se tendrá en cuenta la transmisión de la perspectiva de género, tanto en la conceptualización y transmisión de los valores de la igualdad de género —en coherencia con el argumentario elaborado en la C/A 1.1.1— como en la forma de los productos, con el fin de garantizar un uso del lenguaje escrito y audiovisual no sexista y el uso de referentes no sexistas de la realidad y representativos de la diversidad.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación Corporativa Comunicación Digital Servicio Lingüístico Marketing Comercial <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Productos corporativos nuevos con perspectiva de género creados: dossier institucional, macroplantilla PPT, nueva memoria de curso	Confirmación de que todos los nuevos productos corporativos hayan incorporado la mirada de género	Ejemplos de productos que se han creado Próxima diagnosis de género	01/10/2021 - 01/04/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/A 1.1.4 Hacer una revisión de las políticas de comunicación (campañas y estrategia de redes) y los argumentarios de venta						
Descripción						
Potenciar el C4 —órgano de coordinación de la comunicación de comunidad— para compartir el argumentario y criterios elaborados —C/A 1.1.1— con los equipos del Área de Marketing, del Área Comercial y los responsables de gestionar las redes sociales y trasladarlo a sus políticas de comunicación y argumentarios de venta				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Arnau Cillero + Miquel Pellicer + Patricia Bonjoch + Gemma Vilanova + Àngels Novoa + Carles Rocabembosch Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Área de Comunicación Marketing Área Comercial Servicios de Campus Alumni <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Reuniones de coordinación entre las áreas involucradas	Cambios en las percepciones sobre comunicación y relato de la UOC que salen en la diagnosis	Próxima diagnosis de género	01/10/2021 - 01/04/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/OO 1.2 Dar herramientas para fomentar una comunicación no sexista						
C/A 1.2.1 Adaptar la guía de uso no sexista del lenguaje escrito a un formato orientado a aplicarlo						
Descripción						

Reformar el formato actual de la guía que ya existe para facilitar y agilizar su uso por parte de cualquier persona trabajadora de la UOC (realizar infografías, sintetizar los conceptos y las pautas, generar un índice de aplicación práctica, etc.). La guía resultante será parte de los recursos que conformarán la lista que se creará como parte de este plan (O/A 1.1.3).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Servicio Lingüístico Comunicación Corporativa <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Se ha adaptado el formato de la guía de uso no sexista del lenguaje escrito. Se ofrecerán formaciones en abierto para todo el equipo propio.	Métricas	Guía adaptada: https://www.uoc.edu/portal/es/servi-vei-linguistic/redaccio/tractament-generes/index.html	10/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/A 1.2.2 Hacer una diagnosis de género en las redes sociales de la UOC y elaborar una guía de uso no sexista para los canales digitales						
Descripción						

Siguiendo el hilo de la diagnosis del contexto comunicativo de la UOC (enero 2021), realizar una centrada en las redes sociales de la universidad. Con los resultados de la diagnosis de género de las redes sociales y con la guía ya existente del uso no sexista del lenguaje audiovisual, generar una nueva guía unificada para el uso no sexista, que debe incluir las buenas prácticas en lenguaje audiovisual, redes sociales y apoyos gráficos.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Miquel Pellicer (director de Comunicación Digital) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Servicio Lingüístico Comunicación Digital <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad Comunicación Corporativa Marca y Reputación	Diagnosis de género en las redes sociales Guía de uso no sexista en la comunicación digital	Métricas (El formato resultante de la guía permite medir su uso según visitas, origen de las visitas, investigaciones por temas, consultas, recursos descargados, etc.).	Guía final	01/01/2022 - 30/03/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/A 1.2.3 Distribuir las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual a todas las personas que hacen comunicaciones en la UOC						
Descripción						

Se diseñará una estrategia de comunicación interna para dar a conocer las nuevas guías a toda la comunidad UOC, así como explicar de forma clara y pedagógica dónde encontrarlas y cómo usarlas, y promover su uso y consulta. Se incluirá en las sesiones de bienvenida y formaciones iniciales del profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador (D/A 1.3.1).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación Corporativa Área de Personas	Campañas de comunicación: noticias publicadas, buzoneo...	Métricas	Informe de la campaña y anexos con muestras visuales	01/04/2022 - 01/11/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
C/A 1.2.4 Ofrecer formación en el uso de las guías adaptada a las necesidades de cada una de las áreas implicadas						
Descripción						

Se hará una formación que acompañará la campaña de la acción anterior para promover y garantizar el acceso y uso de las guías por parte de las diferentes personas que trabajan en la UOC, teniendo en cuenta las particularidades de cada una y sus necesidades comunicativas según el tipo de tareas y responsabilidades que tienen. Esta formación será parte de las acciones formativas que contempla este plan (O/A 1.2.1 y 1.2.2).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mònica Sosa (directora de Desarrollo de Personas) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Servicio Lingüístico Desarrollo de Personas Comunicación Corporativa <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Número de participantes por sexo y por área en cada formación realizada	El formato resultante de la guía permite medir su uso según visitas, origen de las visitas, investigaciones por temas, consultas, recursos descargados, etc. Resultados de la encuesta de valoración de la formación	Documento de apoyo a la formación ofertada Cuestionario de valoración de la formación	01/10/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024

C/OO 2.1 Sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género						
*C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad						
Descripción						
Diseñar una estrategia de sensibilización a través de los canales de comunicación interna y dirigida a los diferentes colectivos de la comunidad UOC, que contemple las diferentes acciones necesarias con el objetivo de generar conciencia sobre el significado y la importancia de la igualdad de género en la universidad y promover la apropiación de este compromiso. El centro de esta estrategia será comunicar el nuevo Plan de igualdad. Además, la estrategia incluirá acciones con el objetivo de dar a conocer los recursos institucionales para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y para afrontar situaciones de discriminación, acciones de comunicación para transmitir la igualdad como valor, mensajes diseminados en los diferentes canales internos que aseguren su alcance a los diferentes colectivos o áreas, etc.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Comunicación Corporativa Unidad de Igualdad <u>Colaboración</u> Servicio Lingüístico	Acciones internas de sensibilización sobre igualdad de género desarrolladas a lo largo de 2021	Percepción de la comunidad universitaria sobre igualdad de género en la UOC Grado de sensibilización sobre problemáticas concretas relacionadas con el género Percepción sobre el uso de lenguaje sexista en la diagnosis	Memoria sobre la estrategia desarrollada KPI Próxima diagnosis de género	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025

C/A 2.1.2 Ofrecer la formación y los recursos de la Generalitat sobre diversidad LGBTI en la universidad						
Descripción						
Como parte de la acción 2.1.1 —la estrategia de sensibilización interna— se hará difusión, por medio de los canales de comunicación interna, de vídeos tutoriales del área de igualdad de la Generalitat sobre el deber de intervenir, además de la formación básica abierta (4 horas) y los recursos de sensibilización para promover la diversidad LGBTI.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Desarrollo de Personas Comunicación Corporativa Unidad de Igualdad	Número de visionados de las cápsulas Número de participantes por sexo y por área en la formación	Métricas de las acciones en redes sociales y en News (asociados a los indicadores derivados de la campaña más amplia de sensibilización)	Redes sociales UOC y <i>site</i> donde se ubiquen los recursos	01/06/2022 - 30/07/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024

C/OO 3.1 Dar visibilidad externa al trabajo en igualdad de género que se desarrolla dentro de la UOC						
C/A 3.1.1 Incorporar como foco de priorización la visibilización de personas que trabajan para la igualdad de género en la UOC						
Descripción						
Incorporar este tema entre los criterios de priorización que se usan en los espacios de decisión sobre los temas y la agenda de la comunicación externa de la UOC, fomentando las noticias o comunicaciones que tengan que ver con grupos de investigación o estudios concretos alrededor de la igualdad de género.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Maria Subarroca (directora de Comunicación de la Investigación y Medios) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación de la Investigación y Medios <u>Colaboradores</u> Grupos de investigación Profesorado experto	Piezas comunicativas que visibilizan el trabajo de personas expertas en igualdad de género en la UOC		Apoyo de las piezas informativas, propias —portal web noticias— o de medios externos —recopilación de prensa—. Informe anual	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025

C/A 3.1.2 Comunicar las acciones de fomento de la igualdad de género como ventaja competitiva para captar nuevo talento						
Descripción						
Confeccionar un contenido adecuado que sirva para visibilizar el fomento de la UOC en temas de igualdad de género como entorno laboral, como parte de las comunicaciones del nuevo portal "Únete a nuestro equipo" y anuncios sobre oportunidades laborales en la UOC.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mònica Sosa (directora de Desarrollo de Personas) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Área de Comunicación <u>Implementación</u> Área de Personas	Creado el contenido que explica el fomento de la igualdad de género en la UOC como entorno laboral	El portal "Únete a nuestro equipo" y anuncios sobre oportunidades laborales incluyen información sobre el fomento de la igualdad de género en la UOC	Portal Únete a nuestro equipo	01/01/2022 - 01/04/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre género						
Descripción						
Vinculado al "C/OO 3.1 Dar visibilidad externa a las personas expertas en género que trabajan dentro de la UOC" y a la acción I/A 2.2.1, difundir vía comunicación interna y externa los resultados de los proyectos de investigación que tengan un componente de género de los grupos de investigación de la UOC.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Sònia Armengol y Gemma Ustrell Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Grupos de investigación con temática de género (GenTIC, DIMMONS, CareNet, MEDUSA, entre otros) Identificar qué grupo responsable dentro de Investigación Plan de comunicación de la investigación (Área de Comunicación) <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad AI Vicegerencia de Investigación e Innovación (VGRI)	Número de proyectos de investigación comunicados en los diferentes canales de comunicación interna (boletines, noticias, artículos, etc.) Número de proyectos de investigación comunicados en los diferentes canales de comunicación externa (boletines, noticias, artículos, etc.)	Los indicadores serán el número de contenidos generados por el equipo de comunicación de la investigación (por comunicación interna y externa) vinculados al género, y el número total de notas de prensa de investigación en las que se menciona explícitamente el ODS de igualdad de género	Recopilación de proyectos de investigación en curso por temática de género (en la tabla de Excel)	01/04/2022 - 30/03/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025

C/OO 3.2 Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección y de acogida						
C/A 3.2.1 Reflejar la igualdad de trato y oportunidades en los contenidos de los procesos de selección						
Descripción						
Realizar una revisión de todos los contenidos que tienen que ver con los procesos de selección y contratación (redacción de ofertas, portal de captación, entrevistas personales, etc.) y ajustarlos cuando sea necesario para garantizar la igualdad de género (vinculada a la acción O/A 3.2.1).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mònica Sosa (directora de Desarrollo de Personas) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Comunicación Corporativa <u>Implementación</u> Área de Personas <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Número de piezas ajustadas para garantizar la igualdad de género en las ofertas e informaciones sobre contratación	Implementación en la nueva acogida institucional	Espacios virtuales donde se publican este tipo de contenidos	10/04/2021 - 30/10/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

C/A 3.2.2 Visibilizar las medidas de igualdad de género en los contenidos de los procesos de acogida						
Descripción						
Revisar y garantizar que el espacio web del proceso de acogida y los contenidos que se recogen en este incorporan las acciones institucionales que garantizan la igualdad de género.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Mònica Sosa (directora de Desarrollo de Personas) Equipo ejecutor: Montse Matute (Desarrollo de Personas) Susana Calvo (Comunicación Corporativa)	Cambios realizados en la web de acogida para incorporar la igualdad de género	Revisiones ejecutadas	Web de acogida de la UOC Próxima diagnosis de género	01/01/2022 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

C/A 3.2.3 Revisar que el paquete de acogida físico incorpora las acciones institucionales que garantizan la igualdad de género						
Descripción						
Esto se construirá a partir de la lista de recursos (O/A 1.1.2).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
	X cambios realizados en el paquete de acogida para incorporar la igualdad de género	Bolsa Hola!, que contiene recursos de igualdad de género en la UOC	Bolsa Hola! resultante	01/01/2022 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

C/OE4 Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la notoriedad y la difusión						
C/OO 4.1 Priorizar la presencia de mujeres expertas desde la Oficina de Comunicación de la Investigación y Medios						
C/A 4.1.1 Acompañar, invitar y formar al equipo de docentes, investigadoras y de gestión para alentarlas a convertirse en expertas de la UOC						
Descripción						
Se llevarán a cabo las acciones necesarias, desde formación y acompañamiento hasta priorización, para lograr una mayor presencia de las mujeres expertas de la UOC en los medios de comunicación y portales de difusión del conocimiento, incluyendo el canal propio de la UOC News y las peticiones en la Oficina de Comunicación de la Investigación y Medios. - Para los proveedores de las formaciones: Les haremos llegar las indicaciones de la Unidad de Igualdad y el Servicio Lingüístico sobre lenguaje no sexista. - Realizaremos dos campañas internas para animar a las investigadoras a sumarse a las formaciones, poniendo de manifiesto la importancia de su visibilidad y la necesidad de construir referentes femeninos mediáticos. Tanto para las formaciones digitales (talleres 2021) como para la formación de portavoces 2022.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Maria Subarroca (directora de Comunicación de la Investigación y Medios) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación de la Investigación y Medios Desarrollo de Personas <u>Colaboración</u> Estudios Centros de investigación Unidad de Igualdad	Número de mujeres por área de expertas que reciben acciones de formación o acompañamiento Número de acciones de formación o fomento realizadas para aumentar la presencia de mujeres expertas en medios	Porcentaje de mujeres que han cursado las formaciones: 21/10 - Escribir para divulgar y llegar a todos los públicos: 52,9 % mujeres y 47,1 % hombres 27/10 - Soy científico/a, ¿cómo aprovechar las redes sociales?: 75 % mujeres y 25 % hombres 23/11 - Escribir para divulgar y llegar a todos los públicos: 45,46 % hombres y 54,54 % mujeres 25/11 - Soy científico/a, ¿cómo aprovechar las redes sociales?: 38,1 % hombres y 61,9 % Mujeres	Informes y memorias sobre acciones de acompañamiento o formación realizadas	01/06/2023 - 30/12/2025	30/01/2024	31/03/2025-31/12/2025
C/A 4.1.2 Crear un filtro dentro de la guía de expertos de la UOC para visibilizar a las mujeres expertas						

Descripción				CALENDARIO		
Con el apoyo del Área de Tecnología, elaborar un filtro para facilitar la búsqueda de mujeres expertas en la UOC, por ámbito de especialización, como recurso para facilitar la priorización de presencia de las mujeres expertas de la UOC. Una vez elaborada la guía, se llevará a cabo una estrategia de difusión que garantice tanto el conocimiento y alcance de la guía a toda la comunidad UOC como también darla a conocer y promoverla entre la agenda de contactos y colaboraciones de la UOC con los medios.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: María Subarroca (directora de Comunicación de la Investigación y Medios) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación de la Investigación y Medios <u>Colaboración</u> Estudios Centros de investigación Unidad de Igualdad	Número de mujeres expertas por área que conforman la guía		Guía de mujeres expertas de la UOC	10/04/2021 - 01/06/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
C/A 4.1.3 Asegurar la presencia de expertas de la UOC en las guías de personas expertas existentes						

Descripción				CALENDARIO		
Hacer una revisión de las guías de personas expertas existentes (como por ejemplo, https://sites.google.com/view/siconmujeres) para compartir y hacer que se sumen a ellas las mujeres expertas de la UOC.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: María Subarroca (directora de Comunicación de la Investigación y Medios) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación de la Investigación y Medios <u>Colaboración</u> Estudios Centros de investigación Unidad de Igualdad	Número de inclusiones de mujeres expertas en guías existentes	Porcentaje de mujeres expertas entre las apariciones de personas expertas de la UOC en medios	Guías de personas expertas de la UOC	01/06/2021 - 30/07/2025	30/01/2022	31/03/2025-31/12/2025

C/OO 4.2 Garantizar la paridad de género entre las personas ponentes de los actos públicos que organiza la universidad						
C/A 4.2.1. Elaborar e implementar una política de paridad para la organización de jornadas, actos institucionales, etc.						
Descripción				CALENDARIO		
Se evaluará el procedimiento de organización de actos y se definirán los pasos necesarios para asegurar la paridad de género en ellos. Estos pasos se incluirán en los apartados en los que actualmente se informa sobre los procedimientos para la organización de actos en la UOC. Y difundir la política de paridad en los documentos que corresponda en la intranet corporativa.				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación			
Supervisión: Sandra Ferrer (directora de la Oficina de Coordinación de Actividades y Protocolo) Equipo ejecutor <u>Conceptualización e implementación</u> Oficina de Coordinación de Actividades y Protocolo Unidad de Igualdad / VRGC	Cambios o medidas introducidos en la política de organización de actos.	Grado de conocimiento entre la comunidad UOC sobre la política de paridad en la organización de actos	Espacio o sección web correspondiente Próxima diagnosis de género	10/04/2021-30/09/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

C/OO 4.3 Decidir cómo queremos mostrarnos visualmente como institución				CALENDARIO		
C/A 4.3.1 Analizar desde una perspectiva de género cómo nos mostramos (canales web propios, redes sociales, campañas de marketing, productos audiovisuales, etc.)						
Descripción						
Utilizar el C4 como espacio de reflexión y deliberación sobre las diferentes cuestiones que influyen en la imagen externa que actualmente se comunica de la UOC, el nivel de identificación y coherencia con los valores institucionales, representatividad con la realidad estudiantil y de plantilla, objetivos comunicativos institucionales, objetivos en la estrategia de marketing, etc. Como parte de la implementación de esta acción, se valorará si hay que variar la periodicidad de las reuniones del C4, así como los asistentes, con el fin de que, efectivamente, haya espacio para reflexionar sobre este tema.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) + C4 Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación Corporativa Comercial Marketing Personas AGyC Unidad de Igualdad Servicios de Campus	Número de reuniones realizadas	Cambios en las percepciones sobre comunicación y relato de la UOC que salen en la diagnosis	Actas de las reuniones	10/04/2021 - 30/12/2025	30/01/2022	31/03/2025- 31/12/2025
	Hoja de ruta definida		Documento con conclusiones sobre cómo se muestra la UOC			
			Cuestionarios entre estudiantes y trabajadores sobre la imagen que proyecta la UOC en sus contenidos visuales			
C/A 4.3.2 Identificar cuáles deben ser los estereotipos con los que queremos romper y qué imagen deseamos generar						
Descripción						
Como resultado de la actividad 4.3.1, se generará un plan de acción para cambiar y reformar aquellos contenidos actuales en los que se haya detectado el uso de estereotipos discriminantes relacionados con el género.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) + C4 Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación Corporativa Comercial Marketing Personas AGyC Unidad de Igualdad Servicios de Campus	X contenidos modificados según sección y apoyo o canal		Plan de acción generado	10/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
C/A 4.3.3 Generar un documento de referencia con pautas para romper con estos estereotipos				CALENDARIO		
Descripción						
Como resultado de la actividad 4.3.1, se generará una guía con recomendaciones generales para evitar el uso de imágenes o mensajes que apelan o perpetúan estereotipos discriminantes relacionados con el género.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa), Miquel Pellicer (director de Comunicación Digital) y Yolanda Franco (Marca y Reputación) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Comunicación Corporativa / Marca y Estrategia Digital Comercial Marketing Personas AGyC Unidad de Igualdad Servicios de Campus	Protocolo generado sobre pautas para romper con los estereotipos	Listar aquellos productos que se han creado para romper con los estereotipos	Documento con protocolo ¿Usar encuestas entre los estudiantes y trabajadores para conocer su valoración sobre la imagen que proyecta la UOC en sus contenidos visuales?	01/01/2022 - 01/03/2025	30/06/2022	31/03/2025-31/12/2025
--	--	--	--	-------------------------	------------	-----------------------

6.5 Objetivos y acciones del eje de organización

Eje ORGANIZACIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES	RESPONSABLE DEL ÁREA SUPERVISORA	PERIODO DE EJECUCIÓN				
					2021	2022	2023	2024	2025
	O/OE1 Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género	O/OO 1.1 Transversalizar la perspectiva de género en las políticas y los planes	O/A 1.1.1 Diseñar y difundir una lista de comprobación para adaptar las políticas de la organización a la transversalización de la perspectiva de género	Inés Teresa-Palacio (vicegerenta de Desarrollo Global (VGDG))					

			O/A 1.1.2 Elaborar una lista con los recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.1.3 Incluir en el Código ético un punto específico sobre lenguaje escrito y audiovisual no sexista	Adriana Antich (compliance officer)					
			O/A 1.2.1 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal no directivo de la UOC	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
		O/OO 1.2 Llevar a cabo las acciones formativas necesarias entre el personal de la UOC para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género	O/A 1.2.2 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal directivo	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 1.2.3. Elaborar un plan de formación en igualdad de género al que puedan acceder todos los trabajadores, tal y como recoge la normativa vigente aplicable						
		O/OO 1.3 Llevar a cabo acciones de sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género	*C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			O/A 1.3.1 Estrategia de visibilización de la Unidad de Igualdad	Pastora Martínez (VRGC)					
		O/OO 1.4 Garantizar la gobernanza de la igualdad de género en la universidad mediante el liderazgo de la Unidad de Igualdad	O/A 1.4.1 Aprobar y difundir el reglamento de la Unidad de Igualdad	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.4.2 Ampliación de las personas que son miembros de la Unidad de Igualdad	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.4.3 Coordinación del Plan de igualdad 2021-2024	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.4.4 Elaboración de una memoria anual de las acciones que la Unidad de Igualdad ha llevado a cabo	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.4.5 Creación de la colección "Unidad de Igualdad UOC" en la Biblioteca	Ciro Llueca (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje)					
		O/OO 1.5 Promover la perspectiva de género en el análisis y la respuesta de la	O/A 1.5.1 Participar en los espacios creados para la gestión del estado de alarma en la universidad	Pastora Martínez (VRGC)					

		UOC ante la crisis de la COVID-19	O/A 1.5.2 Incluir la perspectiva de género en toda la comunicación relacionada con la crisis de la COVID-19	Pastora Martínez (VRGC)					
			O/A 1.5.3 Analizar el impacto diferencial de la crisis en clave de género e impulsar medidas ante la afectación de la COVID-19	Pastora Martínez (VRGC)					
		O/OO 1.6 Participar en redes interuniversitarias para promover la transversalidad de género en la educación superior	O/A 1.6.1 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la red RUIGEU	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.6.2 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones en materia de igualdad de la Red Vives de Universidades	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.6.3 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.6.4 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Red #LGBTI de Universidades	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.6.5 Participar en otros espacios de coordinación interuniversitaria a nivel internacional que puedan existir	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 1.6.6. Participar en espacios de coordinación interuniversitaria para promover medidas en favor de facilitar la carrera académica y de investigación a personas con responsabilidades de cuidados	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
		O/OO 2.1 Incorporar medidas concretas de corrección ante procedimientos de gestión que no prevén el reconocimiento ni el respeto a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual	O/A 2.1.1 Hacer una diagnosis para identificar las necesidades en cuanto a la garantía del derecho a la diversidad por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 2.1.2 Elaborar un protocolo de cambio de sexo y de nombre para estudiantes y trabajadores	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 2.1.3 Elaborar un protocolo de recogida de datos para formularios de la universidad	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 2.2.1 Definir una política de espacios que incluya el respeto de la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
		O/OO 2.2 Incorporar medidas concretas de corrección ante entornos físicos y digitales que no prevén el reconocimiento ni							

	O/OE3 Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género	el respeto hacia la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual	O/A 2.2.2 Avanzar en el análisis y la reflexión de las condiciones para espacios virtuales no discriminatorios por razón de sexo, género u orientación sexual	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
		O/OO 3.1 Promover la conciliación dentro de las políticas laborales de la UOC	O/A 3.1.1 Elaborar un informe de evaluación sobre la adecuación de las medidas para la conciliación adoptadas en la UOC	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 3.1.2 Participar en la elaboración de unas guías para el teletrabajo y la conciliación responsable en coordinación con la red de universidades españolas de la RUIGEU	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					
			O/A 3.1.3 Realizar acciones comunicativas que informen de las medidas de conciliación disponibles a todo el personal de la UOC	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
		O/OO 3.2 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que participan en procesos de selección o promoción laboral en la UOC	O/A 3.2.1 Hacer una revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar en ellos la perspectiva de género	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.2.2 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación horizontal entre el personal académico y de gestión	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.2.3 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación vertical	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.2.4. Definir pautas en igualdad de méritos y, cuando sea posible, la contratación de personal del sexo infrarrepresentado por cada categoría profesional, por cada tipo de contrato y por cada puesto de trabajo	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.2.5. Revisión del proceso de promoción de la universidad con perspectiva de igualdad de género	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.2.6. Recopilar datos desagregados por sexo sobre las personas aspirantes y las personas seleccionadas en cada proceso de promoción de la universidad	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					

		O/OO 3.3 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva en cumplimiento de la legislación más actual sobre igualdad en las empresas	O/A 3.3.1 Hacer un registro salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.3.2 Elaborar una auditoría salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.3.3 Elaborar un plan de acción para corregir las situaciones de desigualdad retributiva que se han detectado	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.3.4 Hacer seguimiento del impacto de las acciones descritas en el plan en los resultados anuales del registro salarial	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
		O/OO 3.4 Garantizar la igualdad de género en los procesos de acogida	O/A 3.4.1 Revisar el espacio web de acogida en clave de género	José Miguel de la Dehesa y Arnau Cillero (Área de Personas y Área de Comunicación)					
			O/A 3.4.2 Revisar el paquete de acogida en clave de género para garantizar que se incluye la lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad	José Miguel de la Dehesa y Arnau Cillero (Área de Personas y Área de Comunicación)					
		O/OO 3.5. Garantizar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	O/A 3.5.1 Tener en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y de las personas que se incluyen en otras categorías en la evaluación de los riesgos laborales	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.5.2 Ampliar las acciones de sensibilización y formación para la prevención de riesgos laborales que tengan en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 3.5.3 Incorporar las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías en los protocolos de ergonomía	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
		O/OE4 Abordar las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual	O/OO 4.1 Dotar a la UOC de un marco normativo que recoja de forma integral las violencias derivadas de la discriminación por motivo de sexo, género u orientación sexual	O/A 4.1.1 Aprobar una normativa para la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual en la UOC	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)				
			O/A 4.1.2 Elaborar un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual	Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad)					

			por razón de sexo, género u orientación sexual de la UOC						
			O/A 4.1.3 Valorar el hecho de facilitar un Punto Lila en los espacios de ocio de la UOC	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
		O/OO 4.2 Dar a conocer y hacer accesibles a la comunidad UOC los protocolos que analizan las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual	O/A 4.2.1 Formar al personal responsable con respecto a los mecanismos y el procedimiento del protocolo	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 4.2.2 Iniciar acciones comunicativas para dar a conocer el protocolo y facilitar el acceso a las rutas de atención que marca el protocolo	José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas)					
			O/A 4.2.3 Difundir los tutoriales de la Generalitat sobre el "deber de intervención" cuando se produce una discriminación por LGBTIfobia	Arnau Cillero (Área de Comunicación)					
			O/A 4.2.4 Establecer un canal propio en el que puedan canalizarse las situaciones de discriminación y pueda informarse de ellas, o se aborden las desigualdades de género detectadas	Adriana Antich (compliance officer)					

Detalle de cada una de las acciones del eje de Organización

O/OE1 Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género	
O/OO 1.1 Transversalizar la perspectiva de género en las diferentes políticas y planes	
O/A 1.1.1 Diseñar y difundir una lista de comprobación para adaptar las diferentes políticas de la organización a la transversalización de la perspectiva de género	
Descripción	
Se elaborará una lista de preguntas para que se pueda evaluar si las políticas de la organización se adaptan al proceso de transversalizar el género en todos los ámbitos de la UOC y, en caso de que no, cuáles son las modificaciones para hacerlo, por lo que se hará un seguimiento y acompañamiento, con las personas a cargo, para garantizar el proceso de adaptación.	CALENDARIO

Parte de la elaboración será decidir si esta lista de comprobación será un documento privado que se hará llegar expresamente a cada jefe de área, o público, y que se pueda descargar cualquier persona de dentro de la UOC.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Inés Teresa-Palacio (VGDG) Persona supervisora: Gemma Xarles (directora del Área de Globalización y Cooperación) Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Gemma Xarles (directora del Área de Globalización y Cooperación) Unidad de Igualdad	Lista de comprobación elaborada X reuniones de seguimiento/acompañamiento con X profesionales/áreas de la UOC sobre proceso de adaptación	Número de políticas que se han ajustado según temática Grado de percepción de transversalización de la perspectiva de género en la estrategia de cada área según personas trabajadoras Integración de la perspectiva de género en el Plan estratégico UOC 2021-2025	Lista de comprobación Próxima diagnosis Plan estratégico UOC 2021-2025	10/04/2021 - 12/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 1.1.2 Elaborar una lista con los recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad						
Descripción						
Se confeccionará un documento que recopile los diferentes recursos —sean normativas, guías, protocolos o recursos de sensibilización— elaborados para trabajar y contribuir a hacer efectiva la igualdad de género en la universidad.				CALENDARIO		

Esta lista deberá incluir los recursos cuya creación está planificada en el marco de este plan: el protocolo de orientaciones al profesorado (D/A 1.3.5), las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual (C/A 1.2.1 y 1.2.2), la lista de referentes para romper con la segregación horizontal en los estudios (D/A 3.1.3), el protocolo de cambio de sexo o nombre (O/A 2.1.3), la normativa marco contra discriminaciones y el protocolo para el acoso (O/A 4.1.2). También incluirá la realización de un apoyo visual que recoja estos recursos listados (folleto, tríptico, etc.) y que estaría integrado en el paquete de bienvenida Hola! (C/A 3.3.3).						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Inés Rein (Unidad de Igualdad) Área de Comunicación <u>Colaboración</u> Área de Personas (Equipo Propio y Desarrollo) VGD VGRI	Lista elaborada con los recursos de igualdad de género de la UOC	Grado de conocimiento sobre recursos para la igualdad de género entre los diferentes colectivos de trabajadores y empresas de la UOC Grado de percepción de cultura igualitaria de género en la cultura organizacional de la UOC Integración de la perspectiva de género en el Plan estratégico UOC 2021-2025	Lista elaborada (según el apoyo que tenga: número de visitas, recursos descargados, etc.) Próxima diagnosis Plan estratégico UOC 2021-2025	10/06/2022 - 01/11/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
O/A 1.1.3 Incluir en el Código ético un punto específico sobre lenguaje escrito y audiovisual no sexista						

Descripción				CALENDARIO		
Elaborar una propuesta de redactado para introducir el compromiso de uso de lenguaje no sexista en el Código ético.				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación			
Responsable del área supervisora: Adriana Antich <i>(compliance officer)</i> Persona supervisora: Adriana Antich Equipo ejecutor: <u>Conceptualización</u> Asesoría Jurídica <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Como mínimo un artículo en lo referente al lenguaje no sexista introducido en el Código ético		Código ético ajustado	01/10/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/OO 1.2 Llevar a cabo las acciones formativas necesarias entre el personal de la UOC para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género						
O/A 1.2.1 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal no directivo de la UOC						
Descripción						
Se diseñará e impartirá una formación incluyendo las temáticas: a) perspectiva de género; b) lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género (O/A 1.1.2); c) formación sobre sesgos inconscientes; d) acompañamiento en procesos de casos de discriminación por razón de sexo, identidad o género y orientación sexual, y e) formación en diversidad LGBTI.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: María José Santos Equipo ejecutor: María José Santos (Desarrollo de Personas)	Número de personal no directivo por sexo y por colectivo (gestión, academia, investigación) que participa en la formación	Grado de satisfacción de la formación por sexo y por colectivo (gestión, academia, investigación) que participa en la formación Grado de conocimiento sobre recursos para la igualdad de género entre los profesionales no directivos de la UOC Grado de percepción de cultura igualitaria de género en la cultura organizacional de la UOC	Encuesta de valoración a los participantes en la formación Próxima diagnosis	10/04/2021 - 30/03/2024	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2024-31/12/2024
---	---	---	---	-------------------------	-------------------------	-----------------------

O/A 1.2.2 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal directivo

Descripción

Se diseñará e impartirá una formación incluyendo las temáticas: a) inclusión de la perspectiva de género a través de la lista de comprobación (O/A 1.1.1); b) lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad (O/A 1.1.2); c) formación sobre sesgos inconscientes, y d) acompañamiento en procesos de casos de discriminación por razón de sexo, identidad o género y orientación sexual.

CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
---	------------------------	--------------------------	-------------------------	-----------	-------------	------------

Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: María José Santos Equipo ejecutor: María José Santos (Desarrollo de Personas)	1. Número de personal directivo por sexo y por colectivo (gestión, academia, investigación) que participa en la formación 2. Porcentaje de personal directivo por sexo y por colectivo (gestión, academia, investigación) que asiste a la formación con respecto al total de personal directivo convocado	1. Grado de satisfacción del personal que participa en la formación 2. Grado de conocimiento sobre recursos para la igualdad de género entre los profesionales no directivos de la UOC 3. Grado de percepción de cultura igualitaria de género en la cultura organizacional de la UOC	Encuesta de valoración a los participantes en la formación Próxima diagnosis	01/10/2021 - 01/12/2025	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2025
---	--	---	---	-------------------------	------------	-----------------------

O/A 1.2.3 Elaborar un plan de formación en igualdad de género al que puedan acceder todos los trabajadores, tal y como recoge la normativa vigente aplicable

Descripción

Se diseñará e impartirá un plan de formación complementario a las acciones O/A 1.2.1 y O/A 1.2.2, que será de acceso a toda la organización para la sensibilización y concienciación en la igualdad de género.

				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Dirección del Área de Personas Conceptualización Unidad de Igualdad VRGC Área de Desarrollo (Personas)	Número de personal por sexo y por área que participa en la formación	Grado de satisfacción de la formación por sexo y por área Grado de conocimiento sobre recursos para la igualdad de género entre los profesionales no directivos de la UOC Grado de percepción de cultura igualitaria de género en la cultura organizacional de la UOC	Encuesta de valoración a los participantes en la formación Próxima diagnosis	10/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/OO 1.3 Llevar a cabo acciones de sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género						
*C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad						
Descripción						
Acción articulada en la C/A 2.1.1: la campaña de sensibilización interna tendrá como objetivo dar a conocer los recursos institucionales para garantizar la igualdad de género en la universidad, así como mensajes para transmitir la igualdad como valor. El centro de esta estrategia será comunicar el nuevo Plan de igualdad.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Persona supervisora: Susana Calvo Equipo propio: <u>Conceptualización e implementación</u> Susana Calvo (Comunicación Corporativa) Inés Rein (Unidad de Igualdad)	Acciones internas de sensibilización sobre igualdad de género desarrolladas a lo largo de 2021	Percepción de la comunidad universitaria sobre igualdad de género en la UOC Grado de sensibilización sobre problemáticas concretas relacionadas con el género	Memoria sobre la estrategia desarrollada KPI Próxima diagnosis de género	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 1.3.1 Estrategia de visibilización de la Unidad de Igualdad						
Descripción						
Realizar una serie de acciones de comunicación en la Unidad de Igualdad para darle más visibilidad y que haya más información sobre su labor en el conjunto de la comunidad universitaria, así como las formas y los procedimientos de contacto, a través de los diferentes canales de comunicación interna. La reforma de la página web de la Unidad, específicamente, se hará en la línea de este objetivo.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Pastora Martínez (VRGC) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Comunicación Corporativa	Incremento de seguidoras en el canal de Twitter Incremento de visitas en la página web	Grado de conocimiento sobre recursos de igualdad de género entre los trabajadores y estudiantes de la UOC Grado de conocimiento de la Unidad de Igualdad entre la comunidad UOC	Perfil de Twitter @UOCigualtat Sección Unidad de Igualdad en el campus de estudiantes	01/06/2021 - 30/12/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/OO 1.4 Garantizar la gobernanza de la igualdad de género en la universidad mediante el liderazgo de la Unidad de Igualdad						
O/A 1.4.1 Aprobar y difundir el reglamento de la Unidad de Igualdad						
Descripción						

Consolidar el documento del reglamento que se ha trabajado con Asesoría Jurídica, publicarlo y ponerlo al alcance de la comunidad UOC en los espacios adecuados.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: María Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo propio: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Asesoría Jurídica	Reglamento aprobado para la Unidad de Igualdad		Reglamento de la Unidad de Igualdad de la UOC	01/05/2021 - 30/06/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 1.4.2 Ampliación de las personas que son miembros de la Unidad de Igualdad						
Descripción						

Se abrirá un proceso de convocatoria y selección, dirigido a docentes, investigadores, personal de gestión y estudiantes de la UOC, para incorporar nuevas personas como miembros de la Unidad de Igualdad, según los perfiles concretos requeridos para abordar las situaciones relacionadas con la igualdad de género que se presentan en los diferentes ámbitos. Como parte de este proceso, se definirá un sistema de compensación para las personas que ejerzan el rol voluntario de ser miembros de la Unidad de Igualdad.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo propio: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Asesoría Jurídica	Número de personas por sexo y por área que se incorporan como miembros en la Unidad de Igualdad Número de personas por sexo y por área que participan en el proceso de selección	Acciones y proyectos de la Unidad de Igualdad por año Grado de conocimiento de la Unidad de Igualdad entre la comunidad UOC	Noticia en el equipo propio	01/06/2021 - 30/11/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 1.4.3 Coordinación del Plan de igualdad 2021-2024						

Descripción				CALENDARIO		
Coordinar la ejecución del Plan de igualdad a partir de la Unidad de Igualdad en colaboración con los DA/DE/DGO que tengan objetivos específicos vinculados.				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación			
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella Equipo ejecutor: Conceptualización e implementación Unidad de Igualdad VGD VRI Área de Globalización y Comunicación VRGC Dirección del Área de Personas Dirección de Comunicación	Número de reuniones/sesiones de trabajo conjuntas	Grado de alcance de las actividades y OO definidos en el Plan de igualdad Grado de conocimiento de la Unidad de Igualdad entre la comunidad UOC	Publicación del nuevo Plan de igualdad 2021-2024 en la página de la Unidad de Igualdad y en publicación PDF Modelo de gobernanza del Plan de igualdad	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 1.4.4 Elaboración de una memoria anual de las acciones que la Unidad de Igualdad ha llevado a cabo						

Descripción				CALENDARIO		
Se elaborarán unas memorias anuales que permitan llevar a cabo el seguimiento del Plan de igualdad, hacer actualizaciones a lo largo del año sobre la ejecución o presentarlas en formato taller para abrir y dar a conocer la tarea de la Unidad de Igualdad.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Supervisión: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo propio: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Asesoría Jurídica	Se ha publicado una memoria de actividades al final de cada año	Grado de conocimiento sobre recursos de igualdad de género entre los trabajadores y estudiantes de la UOC Grado de conocimiento de la Unidad de Igualdad entre la comunidad UOC	Memoria anual de actividades de la Unidad de Igualdad	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025- 31/12/2025
---	--	--	--	----------------------------	----------------------------	---------------------------

O/A 1.4.5 Colección "Unidad de Igualdad UOC" en la Biblioteca

Descripción

Creación de la colección "Unidad de Igualdad UOC" en la Biblioteca, que contenga la lista de títulos relacionados con la inclusión de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior.

CALENDARIO

Persona supervisora y	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
--------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------	-----------	-------------	------------

equipo de ejecución						
Responsable del área supervisora: Ciro Lluca Persona supervisora: Mireia Castillón Equipo ejecutor: Mireia Castillón (Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje) Unidad de Igualdad	Se ha publicado una memoria de actividades al final de cada año Número de títulos en la colección (107). Dato actualizado a 9/12/21	Grado de conocimiento sobre recursos de igualdad de género entre los trabajadores y estudiantes de la UOC Grado de conocimiento de la Unidad de Igualdad entre la comunidad UOC	Memoria anual de actividades de la Unidad de Igualdad Memoria anual de actividades del Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje	10/04/2021 - 30/12/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/OO 1.5 Promover la perspectiva de género en el análisis y la respuesta de la UOC ante la crisis de la COVID-19						
O/A 1.5.1 Participar en los espacios creados para la gestión de la situación en la universidad						
Descripción						

Contribuir con la perspectiva de género de la Unidad de Igualdad en las deliberaciones y decisiones relacionadas con la gestión del estado de alarma.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Pastora Martínez (VRGC) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: Inés Rein (Unidad de Igualdad)	Espacios en los que participa la Unidad de Igualdad	Medidas concretas que incluyen la perspectiva de género en las decisiones de gestión de la crisis	Encuesta PulseCovid Plan por el regreso a la actividad presencial, área SPRL, 29 de mayo de 2021	30/04/2021 - 30/03/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 1.5.2 Incluir la perspectiva de género en toda la comunicación relacionada con la crisis de la COVID-19						
Descripción						

Creación de contenidos sobre gestión emocional, teletrabajo y conciliación; inclusión de contenidos sobre género y COVID-19; pronunciamiento para la comunidad universitaria, etc.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Pastora Martínez (VRGC) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Comunicación Corporativa	Contenidos de género en las comunicaciones COVID-19 de la UOC		Web de respuesta de la UOC a la COVID-19	30/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 1.5.3 Analizar el impacto diferencial de la crisis en clave de género e impulsar medidas ante la afectación de la COVID-19						

Descripción				CALENDARIO		
Analizar el impacto diferencial de la crisis en clave de género e impulsar medidas para priorizar la atención de las necesidades desde una perspectiva de género: ayudas a matrícula implementadas, teletrabajo y conciliación, estudio y conciliación, investigación y conciliación, etc.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Pastora Martínez (VRGC) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: <u>Conceptualización e implementación</u> Inés Rein (Unidad de Igualdad) VRGC VRGC Área de Personas	X medidas correctoras (por colectivo destinatario)		Encuesta PulseCovid	30/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/OO 1.6 Participar en redes interuniversitarias para promover la transversalidad de género en la educación superior						
O/A 1.6.1 Participar en las reuniones, congresos y acciones de la red RUIGEU						
Descripción						
				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella	Número de encuentros y congresos de la red RUIGEU en los que hemos participado Número de comisiones de trabajo de las que formamos parte	Acciones que hemos liderado o en las que hemos participado desde la UOC	Guía "Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19"	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 1.6.2 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones en materia de igualdad de la Red Vives de Universidades						
Descripción						
				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella	Número de reuniones y fecha en la que se ha participado	Acciones realizadas desde la UOC en materia de igualdad en el marco de la Red Vives de Universidades	Guías por una docencia con perspectiva de género Noticia en el portal News sobre la publicación de la guía	10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
--	---	--	---	-------------------------	-------------------------	-----------------------

O/A 1.6.3 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC

Descripción

				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella	Número de reuniones y fecha en la que se ha participado	Acciones realizadas desde la UOC en materia de igualdad de género en el marco de la Comisión Mujeres y Ciencia	Acta reunión 26/05/2020 Acta reunión 19/06/2020 Acta reunión 19/06/2020 Acta reunión 27/01/2021 -Acta reunión 28/05/2021 https://drive.google.com/file/d/1GzdeOmOzQSnQicCUYBuz0plj73PNQPmS/view?usp=sharing Acta reunión 20/10/2021	10/04/2021 - 30/03/2026	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025

O/A 1.6.4 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Red #LGBTI de Universidades

Descripción

				CALENDARIO		
--	--	--	--	------------	--	--

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein	Número de reuniones, congresos y acciones de la red en los que hemos participado			10/04/2021 - 30/03/2025	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 1.6.5 Participar en otros espacios de coordinación interuniversitaria a nivel internacional que se puedan dar						
Descripción						
				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella	Número de congresos, seminarios u otros eventos internacionales a los que se ha acudido	Número de ponencias o facilitaciones hechas desde la Unidad de Igualdad de la UOC		10/04/2021 - 30/03/2024	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2024-31/12/2024

O/A 1.6.6. Participar en espacios de coordinación interuniversitaria para promover medidas en favor de facilitar la carrera académica y de investigación a personas con responsabilidades de cuidados						
Descripción				CALENDARIO		
Participar activamente en los espacios de coordinación interuniversitaria, con el objetivo de lograr acuerdos amplios para incorporar elementos que faciliten la carrera académica y de investigación a las personas con responsabilidades de cuidados.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella	Número de reuniones y número de personas participantes	Acuerdos que representen un adelanto en esta materia		10/04/2021 - 30/03/2024	30/01/2022 y 30/06/2023	31/03/2024-31/12/2024

O/OE2 Promover el reconocimiento de la diversidad de sexo, la identidad o la expresión de género y orientación sexual en el conjunto de los entornos relacionales de la UOC, incluidos los espacios físicos y digitales
O/OO 2.1 Incorporar medidas concretas de corrección ante procedimientos de gestión que no prevén el reconocimiento ni el respeto a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual
O/A 2.1.1 Hacer una diagnosis para identificar las necesidades en cuanto a la garantía del derecho a la diversidad por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual
Descripción

La diagnosis hará una revisión de los programas, procesos y circuitos de la UOC para detectar aquellos que no prevén el reconocimiento ni el respeto a la diversidad por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Nàdia Darwich (servicios de acompañamiento al estudiante (Servicios Académicos))	Informe de diagnosis realizada	Número de circuitos modificados / Número de circuitos analizados Número de medidas correctoras tomadas	Informe de la diagnosis	30/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024- 31/12/2024

O/A 2.1.2 Elaborar un protocolo de cambio de sexo y de nombre para estudiantes y trabajadores
Descripción

Se aprobará un protocolo que regule los pasos y las responsabilidades para proceder al cambio de nombre por parte de los estudiantes que lo soliciten, garantizando y respetando su derecho a la diversidad de género. Este protocolo formará parte de la lista de recursos prevista en este plan (O/A 1.1.2).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Nàdia Darwich (servicios de acompañamiento al estudiante (Servicios Académicos)) Josep Ribas (Asesoría Jurídica)	X reuniones de trabajo de preparación del protocolo Protocolo para el cambio de nombre aprobado	Grado de conocimiento sobre recursos de igualdad de género entre los trabajadores y estudiantes de la UOC	Documento del protocolo (o <i>site</i> donde esté ubicado) Próxima diagnosis	01/12/2021 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 2.1.3 Elaborar un protocolo de recogida de datos mediante formularios de la universidad						

Descripción				CALENDARIO		
Se revisarán los diferentes formularios y formatos de recogida de datos asociados al conjunto de procedimientos de la UOC para detectar aquellos que necesiten ser adaptados con el fin de garantizar el respeto a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual; y efectuar su adaptación.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: María Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo ejecutor: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Servicios Académicos Asesoría Jurídica Personas	Protocolo de recogida de datos aprobado	Número de formularios o formatos adaptados Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la igualdad de género en la universidad Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la diversidad sexual (identidad de género, diversidad sexual) en la universidad Disminución de incidencias relacionadas con esta problemática	Documento del protocolo de recogida de datos Buzón de consultas a la Unidad Próxima diagnosis	01/12/2021 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/OO 2.2 Incorporar medidas concretas de corrección ante entornos físicos y digitales que no prevén el reconocimiento ni el respeto hacia la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual						

O/A 2.2.1 Definir una política de espacios físicos que contemple el respeto a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual						
Descripción						
Se analizarán los diferentes espacios que pueden ser susceptibles de no respetar el derecho a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual —como por ejemplo, los baños—, y se estudiarán e incorporarán medidas para proteger y prevenir estos espacios de situaciones de discriminación.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Supervisión: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Equipo propio: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Área de Personas Compras y servicios generales	Publicada la política de respeto a la diversidad en los espacios físicos de la UOC	X medidas de adecuación de los espacios físicos de la UOC al finalizar el X año de este plan	Documento política ¿Próxima diagnosis / buzón quejas Unidad de Igualdad?	01/12/2021 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/A 2.2.2 Avanzar en el análisis y la reflexión de las condiciones para espacios virtuales no discriminatorios por razón de sexo, género u orientación sexual

Descripción

Generar, en el marco del proyecto DISrupt, un espacio de reflexión y evaluación sobre los retos particulares del entorno virtual en cuanto a la prevención de la discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual.

CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Equipo propio: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) DIMMONS GenTIC Entidades aliadas DISrupt	X reuniones / sesiones de trabajo realizadas X personas por sexo y por área participantes en las reuniones	Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la igualdad de género en la universidad Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la diversidad sexual (identidad de género, diversidad sexual) en la universidad	Próxima diagnosis	01/12/2021 - 30/05/2025	30/06/2022	31/03/2025-31/12/2025

O/OE3 Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género						
O/OO 3.1 Promover la conciliación dentro de las políticas laborales de la UOC						
O/A 3.1.1 Elaborar un informe de evaluación sobre la adecuación de las medidas para la conciliación contempladas en la UOC						
Descripción						
Informe que revise y evalúe si es pertinente ampliar las políticas de conciliación existentes, poniendo énfasis en la corresponsabilidad (cuidado por parte de los padres, por ejemplo).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo ejecutor: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio) Unidad de Igualdad <u>Colaboración</u> Estudios de Economía y Empresa CareNet	Informe de evaluación de políticas de conciliación de la UOC	Percepción sobre conciliación por parte del personal de la UOC Incremento en el número de medidas de conciliación ofrecidas por la UOC	Próxima diagnosis Informe de evaluación de políticas de conciliación de la UOC	01/12/2021 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/A 3.1.2 Participar en la elaboración de unas guías para el teletrabajo y la conciliación responsable en coordinación con la red de universidades españolas de la RUIGEU						
Descripción						
En el marco de la respuesta desde las universidades al estado de alarma derivado de la COVID-19 y la obligación de teletrabajar, la UOC participa con su experiencia y saber hacer en la iniciativa de la RUIGEU de publicar unas guías de teletrabajo con recomendaciones, principios y buenas prácticas para la garantía de la conciliación corresponsable.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Inés Rein Equipo propio: Inés Rein (Unidad de Igualdad) Montse Matute (Desarrollo)	Guía publicada por la RUIGEU	1. Percepción del personal propio sobre el acceso a medidas de conciliación según sexo y colectivo (Diagnosis 2021) 2. Percepción sobre la necesidad de incrementar las medidas de corresponsabilidad en la UOC	Guía "Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19" Banco de buenas prácticas en teletrabajo y conciliación en universidades Noticia en el portal News	10/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/A 3.1.3 Realizar acciones comunicativas que informen de las medidas de conciliación disponibles a todo el personal de la UOC						
Descripción				CALENDARIO		
En el marco de la divulgación del propio Plan de igualdad y los derechos laborales que garantizan la equidad. Aquí estarán incluidas las medidas de conciliación para investigadores principales no permanentes, resultado de la acción de este plan (I/A 1.3.2); por ejemplo, información más infográfica para las personas trabajadoras de los derechos que se tienen, reorganizar el apartado IntraUOC o hacer un apartado específico de políticas de conciliación más visible.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Persona supervisora: Susana Calvo Equipo ejecutor: Susana Calvo (Comunicación Corporativa)	X acciones de comunicación realizadas en x canales	Percepción sobre conciliación por parte del personal de la UOC	Portales/canales de comunicación interna de la UOC Próxima diagnosis	01/12/2021 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/OO 3.2 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que participan en procesos de selección o promoción laboral en la UOC						
O/A 3.2.1 Hacer una revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar en ellos la perspectiva de género						
Descripción						
Revisar los procesos de selección, además de las políticas de contratación y laborales, para detectar necesidades en relación con garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y el desarrollo de la carrera laboral.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: María José Santos Equipo ejecutor: María José Santos (Desarrollo de Personas)	X medidas introducidas para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y de desarrollo laboral		Criterios de las políticas de selección y contratación Publicación de ofertas en el portal según estos criterios Próxima diagnosis	01/12/2021 - 30/05/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/A 3.2.2 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación horizontal entre el personal académico y de gestión						
Descripción				CALENDARIO		
Abordar cómo reducir la segregación horizontal del personal académico en los estudios y centros, y en el personal de gestión y las empresas del grupo.				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación			
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo propio: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio)	Reuniones/sesiones de trabajo	Número de hombres/mujeres por estudios y centros	Próxima diagnosis	01/12/2022 - 30/05/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025

O/A 3.2.3 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación vertical						
Descripción						
				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo ejecutor: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio) Vicegerencia de Docencia <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	Reuniones/sesiones de trabajo	Número de hombres/mujeres por estudios y centros	Próxima diagnosis	01/12/2022 30/05/2025	30/06/2023	31/03/2025- 31/12/2025
O/A 3.2.4. Definir pautas en igualdad de méritos y, cuando sea posible, la contratación de personal del sexo infrarrepresentado por cada categoría profesional, por cada tipo de contrato y por cada puesto de trabajo						

Descripción				CALENDARIO		
Elaborar pautas y criterios que promuevan, cuando sea posible, la contratación del sexo menos representado.				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	01/01/2023 - 01/06/2023	30/06/2023	31/03/2024- 31/12/2024
		Existencia de pautas Existencia de paridad en las categorías profesionales, en los tipos de contrato y en los puestos de trabajo				
O/A 3.2.5. Revisión del proceso de promoción de la universidad con perspectiva de igualdad de género						

Descripción				CALENDARIO		
Revisar los procesos de promociones internas de la universidad para favorecer la igualdad de oportunidades sin diferencias de género y poder hacer la recopilación de datos desagregados por sexo.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Dirección del Área de Personas Conceptualización e implementación Equipo propio (Área de Personas) Vicegerencia de Docencia Colaboración Unidad de Igualdad	Reuniones para la descripción del concepto de promociones y revisión de circuitos	Informe de descripción del concepto y circuito	Informe de promociones	01/01/2023 - 01/06/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 3.2.6. Recopilar datos desagregados por sexo sobre las personas aspirantes y las personas seleccionadas en cada proceso de promoción de la universidad						

Descripción				CALENDARIO		
Recopilar los datos relativos al sexo de todas las personas aspirantes y de todas las personas seleccionadas en los procesos de promoción. Disponer de un mecanismo fijo y obligatorio para todos los ámbitos y todos los procesos, y que muestre la información de forma clara y accesible.						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Dirección del Área de Personas Conceptualización e implementación Equipo propio (Área de Personas) Vicegerencia de Docencia Colaboración Unidad de Igualdad	Reuniones de revisión del sistema de recopilación de datos.	Informe de extracción de datos desagregados.	Datos desagregados por sexo de las personas aspirantes, de las personas seleccionadas para la promoción	01/06/2021 - 30/12/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/OO 3.3 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva en cumplimiento de la legislación más actual sobre igualdad en las empresas						

O/A 3.3.1 Hacer un registro salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020						
Descripción						
Hacer el informe del registro salarial de acuerdo con la herramienta publicada por la Generalitat.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo ejecutor: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio)	Reuniones para revisión de datos del informe	Indicadores de porcentaje de brecha salarial Presentación anual de los datos del informe al CE y a las direcciones	Registro salarial datos cuantitativos e informe de descripción de puestos de trabajo de igual valor Excel, PDF y PPT con datos del informe	01/01/2022 - 30/12/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
O/A 3.3.2 Elaborar una auditoría salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020						
Descripción						

Elaborar un informe de auditoría salarial de acuerdo con las directrices que determine el Ministerio de Trabajo y Economía Social para detectar las diferencias y áreas de mejora entre mujeres y hombres.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo ejecutor: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio) Comisión de seguimiento del Plan de igualdad	Informe de auditoría salarial	Indicadores de porcentaje de brecha salarial Presentación anual de los datos del informe al CE y a las direcciones	Informe auditoría salarial	01/01/2022 - 01/06/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
O/A 3.3.3 Elaborar un plan de acción para corregir las situaciones de desigualdad retributiva que se han detectado						
Descripción						
Definir las acciones necesarias detectadas en la auditoría retributiva para corregir diferencias y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo ejecutor: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio) Comisión de seguimiento del Plan de igualdad	Reuniones/sesiones de trabajo	Indicadores porcentaje de brecha salarial y auditoría	Informe del plan de acción	30/06/2021 - 30/12/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 3.3.4 Hacer seguimiento del impacto de las acciones descritas en el plan en los resultados anuales del registro salarial						
Descripción						
Con la elaboración anual del registro salarial de la UOC se hará un análisis de las variaciones y el impacto de las medidas correctoras que se hayan aplicado.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Sabina Martínez Equipo ejecutor: Sabina Martínez (gestión en el equipo propio) Comisión de seguimiento del Plan de igualdad	Reuniones para revisar la evolución de los datos anualmente	Presentación de los resultados anuales al CE y a las direcciones	Informe de resultados revisión anual	01/01/2022 - 30/01/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/OO 3.4 Garantizar la igualdad de género en los procesos de acogida						
O/A 3.4.1 Revisar el espacio web de acogida en clave de género						
Descripción						
Revisar el espacio web del proceso de acogida y los contenidos que se recogen en este e incluir de una forma accesible la lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad (O/A 1.1.3).				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa y Arnau Cillero (director del Área de Personas / director de Comunicación Corporativa) Persona supervisora: María José Santos Equipo ejecutor: Montse Matute (Desarrollo de Personas) Comunicación Corporativa	Lista incorporada en la web de acogida	Percepción de los miembros de la comunidad UOC sobre la igualdad de género en la universidad	Web de acogida Próxima diagnosis	01/01/2022 - 01/04/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/A 3.4.2 Revisar el paquete de acogida en clave de género para garantizar que se incluye la lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad						
Descripción						
Se revisarán los otros materiales que forman parte del proceso de acogida, como el PPT del gerente, sesiones presenciales o la bolsa de bienvenida con materiales corporativos.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Comisión de seguimiento del Plan de igualdad (Dirección del Área de Personas / Dirección del Área de Comunicación) Persona supervisora: María José Santos Equipo ejecutor: Montse Matute (Desarrollo de Personas) Área de Comunicación	Lista incorporada en la web de acogida	Percepción de los miembros de la comunidad UOC sobre la igualdad de género en la universidad	Web de acogida Próxima diagnosis	01/01/2022 - 01/04/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025
O/OO 3.5. Garantizar la igualdad de género en la prevención de riesgos laborales						
O/A 3.5.1 Tener en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y de las personas que se incluyen en otras categorías en la evaluación de los riesgos laborales						
Descripción						

Incorporar la perspectiva de género en los documentos que recogen cómo se debe hacer la evaluación de riesgos laborales.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Dirección del Área de Personas Conceptualización e implementación Equipo propio (Área de Personas) Colaboración Unidad de Igualdad	Plan de prevención de riesgos laborales revisado Prevención y realización de las evaluaciones de riesgos revisadas con perspectiva de género	Inexistencia de riesgos laborales asociados a un sexo	Próxima diagnosis	01/10/2021 - 01/03/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 3.5.2 Ampliar las acciones de sensibilización y formación para la prevención de riesgos laborales que tengan en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías						
Descripción						

Llevar a cabo un número más elevado de acciones de sensibilización y formación que incorporen la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales que en el año anterior.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Dirección del Área de Personas Conceptualización e implementación Equipo propio (Área de Personas) Colaboración Unidad de Igualdad	Incremento del número de acciones de sensibilización y de acciones formativas Incremento de las personas participantes en estas acciones Número de personas participantes en las acciones según sexo	Crecimiento del nivel de sensibilización sobre la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales del personal de la UOC	Próxima diagnosis	01/06/2022 - 01/11/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
O/A 3.5.3 Incorporar las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías en los protocolos de ergonomía						
Descripción						

Revisar los protocolos de ergonomía e incorporar en ellos especificidades de los cuerpos de las personas que no son hombres.				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Dirección del Área de Personas Conceptualización e implementación Equipo propio (Área de Personas) Colaboración Unidad de Igualdad	Existencia de perspectiva de género en los protocolos de ergonomía	Inexistencia de riesgos laborales asociados a la ergonomía de un sexo	Próxima diagnosis	01/10/2021 - 01/03/2022	30/06/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/OE4. Abordar las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual

O/OO 4.1 Dotar a la UOC de un marco normativo que contemple de forma integral las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual

O/A 4.1.1 Aprobar una normativa para la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual en la UOC

Descripción

Elaborar una normativa marco que regule las conductas discriminatorias por razón de sexo, identidad o expresión de género y por razón de orientación sexual en la UOC. Incorporar esta normativa a otras normativas vigentes de la UOC (por ejemplo, Código de conducta, convenio, NOF, etc.), así como a la lista de recursos que contempla este plan (O/A 1.1.2).

CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella Equipo ejecutor: Unidad de Igualdad Asesoría Jurídica	Normativa aprobada	Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la igualdad de género en la universidad Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la diversidad sexual (identidad de género, diversidad sexual) en la universidad	Normativa contra el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género	10/04/2021-01/11/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

O/A 4.1.2 Elaborar un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género de la UOC

Descripción				CALENDARIO		
A partir de la normativa paraguas (O/A 4.1.1), actualización del protocolo vigente para que contemple el procedimiento y los mecanismos de intervención y atención en casos de acoso sexual, así como informar sobre el proceso de forma clara tanto a las personas involucradas como a las posibles beneficiarias. Incluirá miembros de la comunidad UOC y la Red UOC. Este protocolo también estará recogido en la lista de recursos que contempla este plan (O/A 1.1.2).						
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Maria Olivella (coordinadora de la Unidad de Igualdad) Persona supervisora: Maria Olivella Equipo ejecutor: Unidad de Igualdad Asesoría Jurídica Servicio de Prevención y Salud Integral (Área de Personas)	Protocolo aprobado	Percepción del personal sobre la existencia de dinámicas internas favorables a la igualdad de género según la identidad de género Percepción del personal sobre las posibilidades de desarrollo profesional según la identidad de género Percepción del personal sobre la situación de la igualdad en la UOC según la identidad de género	Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género de la UOC Noticia para el equipo propio sobre la publicación del protocolo Noticia en el Campus de estudiantes sobre la publicación del protocolo Diagnóstico de género 2021	10/04/2021-30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
O/A 4.1.3 Valorar el hecho de facilitar un Punto Lila en los espacios de ocio de la UOC						

Descripción				CALENDARIO		
A partir de la normativa paraguas (O/A 4.1.1), se valorará crear un mecanismo que posibilite la intervención y atención, además de la prevención, de situaciones de discriminación sexual en espacios de ocio de la UOC (fiestas institucionales, cenas de empresa y otros), y cómo hacerlo de la forma más adecuada (posible vinculación al CoResol, que sea un mecanismo virtual, etc.).				Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación			
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Noèlia Muñoz Equipo ejecutor: Noèlia Muñoz (SPSI) Unidad de Igualdad	Establecido un Punto Lila para los espacios de ocio de la UOC		Mecanismo creado en el formato que se defina	10/04/2021-01/11/2025	30/01/2023	31/03/2025-31/12/2025

O/OO 4.2 Dar a conocer y hacer accesibles a la comunidad UOC los protocolos que analizan las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual

O/A 4.2.1 Formar al personal responsable sobre los mecanismos y procedimientos del protocolo

Descripción

Esta acción podrá formar parte de la acción 1.2.2. Capacitar sobre el uso del protocolo a las personas responsables. Esta capacitación, además de estar dirigida a explicar los mecanismos y procedimientos para implementar el protocolo, contendrá una parte de formación en violencia de género, afectaciones y acompañamiento y atención a las víctimas, con el fin de sensibilizar a las personas responsables. La formación estará dirigida a todas las personas que tienen algún rol en la aplicación del protocolo, incluidas las que forman parte de la Comisión de Investigación *ad hoc* al protocolo.

CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: María José Santos Equipo ejecutor: María José Santos (Desarrollo de Personas) <u>Colaboración</u> Unidad de Igualdad	1. X personas por colectivo y por sexo que asisten a la formación 2. Porcentaje de personal por sexo y por colectivo (gestión, academia, investigación) que asiste a la formación con respecto al total de personal convocado 3. X sesiones de formación realizadas según colectivo o destinatarios	1. Valoración de la formación por parte de las personas participantes 2. Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la igualdad de género en la universidad 3. Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la diversidad sexual (identidad de género, diversidad sexual) en la universidad 4. ¿Crees que la UOC debería proporcionar más formación sobre igualdad de género? (Diagnóstico 2021) 5. Cómo valoras la formación que ofrece la UOC sobre igualdad de género, donde 1 es 'muy negativa' y 5 'muy	Encuestas de evaluación de la formación Diagnóstico de enero de 2021	01/11/2021 - 01/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024

		positiva'. Según identidad de género (Diagnosis 2021)				
O/A 4.2.2 Iniciar acciones comunicativas para dar a conocer el protocolo y facilitar el acceso a las rutas de atención que marca						
Descripción						
En el momento de su publicación, se acompañará de acciones comunicativas adecuadas para informar a la comunidad UOC sobre su existencia, su función, rutas de acceso y personas responsables. Además, este protocolo estará incluido como parte de la lista de recursos de la UOC para la igualdad de género (O/A 1.1.2).				CALENDARIO		
Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación

Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) Persona supervisora: Susana Calvo Equipo ejecutor: Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Susana Calvo (Comunicación Corporativa)	X acciones comunicativas por tipos y por canal	Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la igualdad de género en la universidad Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la diversidad sexual (identidad de género, diversidad sexual) en la universidad	Próxima diagnosis	10/04/2021 - 30/12/2021	30/01/2022	31/03/2024-31/12/2024
---	--	--	-------------------	-------------------------	------------	-----------------------

O/A 4.2.3 Difundir los tutoriales de la Generalitat sobre el "deber de intervención" cuando se produce una discriminación por LGBTIfobia

Descripción

Difundir a través de la intranet de la UOC y otros canales de comunicación interna los videotutoriales del deber de intervención que ha realizado el Área de Igualdad de la Generalitat de Cataluña para darlos a conocer a todas las personas trabajadoras. Son tres: el primero son los conceptos de diversidad sexual y de género; el segundo, qué quiere decir el deber de intervención, y el tercero, qué hay que hacer cuando se produce una discriminación por LGBTIfobia.
https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/lgbti/deureintervencio/

CALENDARIO

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: José Miguel de la Dehesa (director del Área de Personas) y Arnau Cillero (director de Comunicación Corporativa) Persona supervisora: Susana Calvo Equipo ejecutor: Susana Calvo (Comunicación Corporativa)	Vídeos difundidos en X canales Número de visualizaciones	Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la igualdad de género en la universidad Grado de percepción de la comunidad UOC sobre el respeto a la diversidad sexual (identidad de género, diversidad sexual) en la universidad	Los <i>sites</i> correspondientes	01/06/2022-30/06/2022	30/01/2023	31/03/2024-31/12/2024
O/A 4.2.4 Establecer un canal propio al que dirigir o informar sobre situaciones de discriminaciones o donde se detectan desigualdades de género y que sean analizadas						
Descripción						
Lanzamiento del CoResol, un nuevo canal para gestionar dudas sobre el Código de conducta y el resto de la normativa interna de la UOC, así como para comunicar posibles incidencias o incumplimientos de la normativa. La aplicación dirige las consultas o denuncias recibidas sobre acoso sexual a un buzón vinculado de la Unidad de Igualdad.				CALENDARIO		

Persona supervisora y equipo de ejecución	Indicadores de proceso	Indicadores de resultado	Fuentes de verificación	Ejecución	Seguimiento	Evaluación
Responsable del área supervisora: Adriana Antich (<i>compliance officer</i>) Persona supervisora: Josep Ribas Equipo ejecutor: Josep Ribas (Asesoría Jurídica) Unidad de Igualdad Servicio de Prevención y Salud Integral Seguridad TIC Área de Tecnología	Número de consultas recibidas por año	Número de consultas/casos de acoso sexual vía CoResol / número total de consultas recibidas sobre acoso sexual	Site de la aplicación	01/03/2022 - 01/06/2025	30/06/2023	31/03/2025-31/12/2025

6.6 Objetivos y acciones del eje de seguimiento y evaluación

Eje 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES	ÁREA SUPERVISOR A	PERIODO DE EJECUCIÓN				
					2021	2022	2023	2024	2025
SE/OE1 Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes estratégicos del plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la universidad		SE/OO 1.1 Disponer de un sistema único de recogida y organización de datos	SE/A 1.1.1 Identificar los indicadores sobre docencia con perspectiva de género, internos y para terceros	Vicegerencia de Docencia					
			SE/A 1.1.2 Identificar los indicadores sobre investigación e innovación con perspectiva de género, internos y para terceros	VGRI					

			SE/A 1.1.3 Identificar los indicadores sobre comunicación con perspectiva de género, internos y para terceros	Área de Comunicación					
			SE/A 1.1.4 Identificar los indicadores sobre políticas institucionales y cultura organizacional con perspectiva de género, internos y para terceros	Área de Personas					
			SE/A 1.1.5 Vincularse con el proyecto de gobernanza de datos	Vicegerencia de Operaciones					
			SE/A 1.1.6 Diseñar una herramienta para la recogida y la organización de los indicadores identificados	Unidad de Igualdad					
		SE/OO 1.2 Establecer mecanismos de seguimiento	SE/A 1.2.1 Establecer un mecanismo de seguimiento en relación con los requisitos externos a los que la universidad debe responder	Unidad de Igualdad					
			SE/A 1.2.2 Integrar la perspectiva de género en el seguimiento y la revisión de los procesos SGIC para la docencia	Área de Planificación y Calidad					
			SE/A 1.2.3 Integrar la perspectiva de género en el seguimiento de centros y de programas docentes	Área de Planificación y Calidad					
			SE/A 1.2.4 Planificar y programar un sistema interno de seguimiento y monitorización de la perspectiva de género en la investigación e innovación, la comunicación, y las políticas y cultura organizacionales	Unidad de Igualdad					
			SE/A 1.2.5 Establecer mecanismos de corrección una vez monitorizados los datos sobre la perspectiva de género en la investigación e innovación, la comunicación, y las políticas y cultura organizacionales	Unidad de Igualdad					
		SE/OO 1.3 Establecer mecanismos de evaluación	SE/A 1.3.1 Integrar la perspectiva de género en la encuesta de satisfacción del alumnado	Área de Planificación y Calidad					
			SE/A 1.3.2 Integrar la perspectiva de género en la evaluación del profesorado en Docencia	VRDA					
			SE/A 1.3.3 Elaborar la diagnosis sobre la igualdad de género en la universidad	Unidad de Igualdad					

Hay que destacar que el eje 5, de evaluación y seguimiento del Plan de igualdad de género, no tiene fichas de seguimiento, dado que todas las acciones están vinculadas a sistematizar el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad de género y que, por lo tanto, no hay que hacer seguimiento ni evaluación del sistema de seguimiento y evaluación.

7. Bibliografía

- Consejo de Europa. «*Mainstreaming* de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas": informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming». Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, serie documentos, n.º 28. Madrid: 1999.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 313, de 29 de diciembre de 2004.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n.º 6730, de 17 de octubre de 2014.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n.º 6919, de 23 de julio de 2015.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 3244, de 7 de marzo de 2019.
- Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019. Principales resultados. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible en:

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Principales_Resultados_Macroencuesta2019.pdf.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 272, de 14 de octubre de 2020.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 272, de 14 de octubre de 2020.
- Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n.º 8303, de 24 de diciembre de 2020.
- *Recull de termes. Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo, Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

Firmantes de la parte social

Anna Buil Feliu

Montserrat Vall- Ilovera Llovet

Damià Domènech Corredor

Esther Tort Xirau

Sergio Pérez Bovedilla

Carlos Lavatelli

Firmantes de la parte empresa:

Sara Gálvez Herrador

Maria Olivella Quintana

Mónica Falqués Espinet

Anna Clua Infante

Rachel Louise Palmén

Raul Gotor López