

Uo



Pla d'Igualtat de gènere 2020-2025

Unitat d'Igualtat

Març 2020

Universitat Oberta
de Catalunya

Índex

Introducció	03
Context, antecedents i marc normatiu	05
Principis rectors	07
Eix 1. Docència	08
Eix 2. Recerca	17
Eix 3. Comunicació	24
Eix 4. Organització	33
Eix 5. Seguiment i avaluació	48



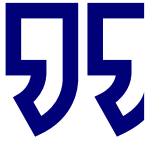
Introducció



Quan el juliol de 2016 vaig agafar el testimoni de la vicerectora Marta Aymerich com a presidenta de la Unitat d'Igualtat de la UOC i a donar, així, continuïtat al recorregut iniciat deu anys abans amb la creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, el repte principal era que el nostre missatge arribés a tota la comunitat universitària i que la igualtat de gènere comencés a ser transversal en tots els àmbits d'activitat de la UOC. Quatre anys i una pandèmia després, posem en marxa el quart pla d'acció en igualtat de gènere de la UOC: el Pla d'igualtat de gènere 2020-2025.

Avançar cap a la igualtat de gènere en tots els àmbits de la Universitat vol dir actuar des del feminisme per generar i transmetre coneixement no androcèntric, que no perpetuï desigualtats o en generi de noves. Per això aquest Pla té, entre els seus objectius, estendre la perspectiva de gènere als continguts de la docència i la recerca, formar equips per reduir biaixos en els continguts i els recursos d'aprenentatge o visibilitzar l'acció de les dones de la Universitat per crear referencialitat en àmbits en què la seva presència és menys habitual. Un pla que enguegem tot just quan complim 25 anys com a universitat amb un lema que també s'ajusta molt a aquest objectiu que ens marquem: «Formar és transformar».

Avançar cap a la igualtat de gènere en l'àmbit universitari vol dir, també, detectar, prevenir i reparar qualsevol possible assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual o identitat o expressió de gènere. I és que la Universitat no viu al marge de la societat, i, per tant, no és immune a les situacions de violències que la desigualtat de gènere provoca. Per això, amb aquest Pla d'igualtat hem consolidat una normativa que té en compte de manera integral les situacions derivades de la discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat o expressió de gènere, així com una estratègia de prevenció, des de la formació i la sensibilització, per estendre una cultura organitzacional que entén la diferència com a riquesa, fomenta els llenguatges diversos i inclusivament i defensa la igualtat de drets i llibertats entre dones, homes i altres identitats no binàries.



Avançar cap a la igualtat de gènere en l'àmbit de l'educació superior finalment també vol dir consolidar una política de gestió de persones que garanteixi la igualtat efectiva de tracte i oportunitats en matèria laboral, superant les situacions de bretxa salarial i de segregació vertical dins del personal acadèmic i de gestió i millorant les mesures de conciliació laboral mitjançant la promoció d'un model de conciliació corresponsable.

Tots els objectius que ens posem com a fites per al 2025 són transformadors i, per aquest motiu, també ambiciosos. Aquest nou Pla d'igualtat resulta en més de cent mesures que s'estructuren en cinc eixos estratègics: docència, recerca, comunicació, organització, i seguiment i avaluació. Per això, no es podria haver construït sense la contribució de moltes persones de la nostra comunitat —més de setanta—, sense les seves idees i generositat, sense la seva implicació. Una construcció col·lectiva des de l'acadèmia, la gestió i l'estudiantat de la UOC que dona pas ara a un lideratge compartit entre la nostra Unitat d'Igualtat i les vicegerències de Docència i de Recerca i Innovació, i les àrees de Persones i Comunicació.

Amb la publicació d'aquest Pla, constatem, doncs, un moment de canvi tant de la nostra societat com en el paper de la nostra universitat en la lluita contra les desigualtats: ha passat de ser un objectiu institucional per convertir-se en un compromís compartit per centenars de persones de la nostra comunitat universitària. Ara, el compromís de la nostra Unitat d'Igualtat serà involucrar tota la comunitat universitària en el desplegament i la posada en pràctica de les mesures que integren el Pla durant els pròxims cinc anys. Sabem que comptem amb vosaltres. Aquest Pla d'igualtat de gènere 2020-2025 és vostre.

Pastora Martínez Samper

Vicerectora de Cooperació i Globalització i presidenta de la Unitat d'Igualtat



Context, antecedents i marc normatiu

El Pla d'igualtat de gènere de la UOC 2020-2025 és el quart que es publica a la Universitat i s'emmarca en un context excepcional que n'ha determinat clarament els continguts. El Pla es va començar a dissenyar durant l'any 2019, amb moviments polítics com el #MeToo, #Cuéntalo o #YoSíTeCreo encara vius a les xarxes, i s'ha començat a aplicar en un context de fort consens social a favor de la igualtat de gènere, en què s'exigeix de manera més clara que mai que les institucions d'educació superior han de contribuir a assolir-la.

En línia amb aquesta tendència, el marc legal que sustenta aquest Pla s'amplia respecte de l'anterior, el Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019, i s'ha fet més robust. A la normativa fonamental que representen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'hi sumen preceptes que integren diferents dimensions en què la desigualtat de gènere es reproduceix o se sustenta. Així, doncs, amb la incorporació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aquest Pla incorpora accions per al reconeixement de la diversitat d'identitat o d'expressió de gènere i d'orientació sexual en el conjunt d'activitats de la institució. El Pla 2020-2025 també incorpora les novetats més recents de la legislació en matèria d'igualtat —estipulades pel Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i també pel Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes— amb mesures concretes, com ara l'execució d'una auditoria salarial amb perspectiva de gènere i un pla d'acció per reduir les possibles desigualtats retributives detectades, entre altres. Finalment, el Pla d'igualtat s'alinea amb els criteris de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), establerts en el Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària, i inclou mesures específiques per donar-hi resposta.

El procés de disseny i d'aprovació del Pla s'ha vist afectat també per la crisi pandèmica de la COVID-19. Va emergir justament quan el Consell de Direcció havia aprovat el document, el mes de març del 2020. La constatació que la crisi sanitària fa sorgir de manera dramàtica altres crisis, entre elles la de la desigualtat de gènere, ha fet necessària la incorporació en el Pla de mesures que donin resposta a necessitats específiques de la comunitat UOC generades per la pandèmia.



El Pla d'igualtat 2020-2025 no solament s'ha construït de manera participativa, sinó que es fonamenta en l'avaluació de l'anterior Pla 2015-2019, i també en la quarta diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya, que es va fer el 2018. El Pla 2020-2025 parteix de conclusions que s'extreuen d'aquesta diagnosi, que posa de manifest que:

- La presa de decisions està masculinitzada, mentre que la gestió està feminitzada.
- Els estudis tenen una forta feminització d'estudiants i de professorat en àmbits de coneixement vinculats a les cures i a l'ensenyament, i una forta masculinització en els camps tecnològics.
- Hi ha biaix de gènere en els continguts i els recursos que s'ofereixen a l'alumnat.
- Hi ha poques dones liderant projectes de recerca i, si hi són, estan poc visibilitzades.
- No es recullen prou dades sistematitzades que permetin avaluar la desigualtat a la Universitat.
- Falta formació en perspectiva de gènere en diferents àmbits: resolució de conflictes per motius de gènere, protocols contra l'assetjament sexual, llenguatge no sexista, consciència no discriminatòria.

Per donar resposta a tots els reptes esmentats, la Unitat d'Igualtat de la UOC ha coordinat la creació d'aquest Pla, amb més de cent mesures que s'estructuren en cinc eixos estratègics: docència, recerca, comunicació, organització, i seguiment i avaluació. En aquesta publicació, presentem el pla d'acció de cadascun d'aquests eixos, amb els seus objectius estratègics i operatius, les accions que han de permetre assolir-los, i també l'àrea responsable i un cronograma que ens permet visualitzar un mapa del seu desenvolupament durant els pròxims cinc anys.

Principis rectors



Millora contínua

Tenir dades que ens permetin saber com avança el Pla d'igualtat de gènere, quin impacte té i en quins aspectes cal millorar per continuar avançant envers la igualtat de gènere en tota la Universitat.

Transformar el coneixement

Generar i transmetre coneixement no androcèntric, que promogui la igualtat i no generi ni reproduïxi desigualtats.

No discriminació

Detectar, prevenir i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere o d'orientació sexual, i l'assetjament sexual, en qualsevol àmbit de la Universitat.

Equitat

Promoure que la representació de dones i homes en qualsevol àmbit de la Universitat sigui paritària (60-40) i acompanyar-ho de mesures per consolidar una cultura organitzacional igualitària.

Perspectiva de les cures

Integrar la perspectiva de cures i de corresponsabilitat tant en la gestió d'equips com en la relació entre les persones en qualsevol àmbit de la Universitat.

Reconeixement de la diversitat

Entendre la diferència com a riquesa i fomentar l'ús de relats i llenguatges diversos i inclusius, que interpel·lin la realitat social en la seva complexitat i en els quals tothom es pugui sentir representat.

Transversalitat de gènere

Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits i tots els processos de la Universitat, posant l'atenció en com el gènere crea realitats de desigualtat i dissenyant actuacions que s'hi adaptin, tot eliminant les discriminacions.

Feminisme

Incorporar en totes les accions el posicionament que defensa la igualtat de drets i llibertats entre dones, homes i altres identitats no binàries.

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució						
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	
D/OE 1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	D/00 1.1 Assegurar que totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzant la presència de dones referents	D/A 1.1.1 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.1.2 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.1.3 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.1.4 Elaborar un recull dels recursos d'aprenentatge de producció pròpia que tractin de la temàtica de gènere, dones, feminismes i sexualitats	Biblioteca per a l'Aprenentatge							
		D/A 1.1.5 Oferir l'opció de locució femenina en els materials multiformat	Biblioteca per a l'Aprenentatge							
		D/A 1.1.6 Promoure projectes de treball final participatius en col·laboració amb entitats que tenen perspectiva de gènere	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.1.7 Incloure a la guia de la memòria de treball final elements que garanteixin la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la realització de les pràctiques que duen a terme els estudiants tant en empreses com en organitzacions	Àrea de Serveis d'Orientació i Carrera Professional							
	D/00 1.2 Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de compromís ètic i global, que inclou la perspectiva de gènere	D/A 1.2.1 Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.2.2 Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.2.3 Oferir als professors responsables d'assignatura l'assignatura Compromís ètic i global a les aules UOC	Vicergerència de Docència							
	D/00 1.3 Estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica de l'aula virtual	D/A 1.3.1 Incorporar les guies de llenguatge escrit i audiovisual no sexista en les sessions de benvinguda i les formacions inicials per als professors responsables d'assignatura i el personal docent col·laborador	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.3.2 Incorporar l'ús no sexista del llenguatge en tots els literals del Campus	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.3.3 Generar un recurs de sensibilització adreçat a estudiants sobre la incorporació de la igualtat de gènere com a valor en el procés d'aprenentatge	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.3.4 Generar un recurs de tutoria, com a part del procés d'acollida dels estudiants, per tractar de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC	Vicergerència de Docència							
		D/A 1.3.5 Generar un protocol que ofereixi orientacions al professorat (PRA i PDC) sobre com s'han de gestionar els conflictes potencials a l'aula en relació amb la implementació de la perspectiva de gènere en la docència	Vicergerència de Docència							
	D/00 1.4 Establir un pla de formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal docent de la UOC	D/A 1.4.1 Fer formació per als professors responsables d'assignatura sobre la perspectiva de gènere en aspectes específics per incorporar-la a la docència	Vicerrectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones							
		D/A 1.4.2 Fer formació específica per al personal docent col·laborador: Endinsa't en la igualtat de gènere	Vicerrectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones							
		D/A 1.4.3 Fer accions de formació per als professors responsables d'assignatura i el personal docent col·laborador per donar-los a conèixer les guies per a una docència amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives amb vista a utilitzar-les i implementar-les	Vicerrectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'Igualtat							
		D/A 1.4.4 Fer jornades d'intercanvi d'experiències i de generació de bones pràctiques entre els professors responsables d'assignatura sobre docència amb perspectiva de gènere	Vicerrectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'Igualtat							
	D/OE 2 Impulsar una oferta formativa específica de gènere	D/00 2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta durada, etc.	D/A 2.1.1 Coordinar amb els estudis i els centres l'elaboració d'una proposta que serveixi com a punt de partida	Vicergerència de Docència						
			D/A 2.1.2 Fer un estudi de mercat i anàlisi de viabilitat	Vicergerència de Docència i Vicergerència de UOC X						
			D/A 2.1.3 Validar la proposta final i la implementació	Gerència, Vicerrectorat de Docència i Aprenentatge i Vicerrectorat de Competitivitat i Ocupabilitat						
	D/OE 3 Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC	D/00 3.1 Sensibilitzar la comunitat UOC sobre la importància de trencar els rols de gènere	D/A 3.1.1 Crear material promocional de graus i màsters trencant rols de gènere amb un criteri d'equitat	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació						
			D/A 3.1.2 Promoure temàtiques amb perspectiva de gènere en les línies del treball final	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació						
			D/A 3.1.3 Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin la segregació horitzontal en els estudis	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació						
		D/00 3.2 Sensibilitzar la infantesa i el jovent envers la importància de trencar els rols de gènere en la tria dels estudis	D/A 3.2.1 Fomentar el protagonisme de dones científiques d'àmbits tradicionalment masculinitzats com a agents actives de canvi	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació						
D/A 3.2.2 Promoure projectes de mentoria social i voluntariat en l'àmbit tecnològic que busquen que les nenes i les adolescents incrementin competències en àmbits tradicionalment masculinitzats			Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació							
D/00 3.3 Portar a terme accions positives d'accés i d'èxit	D/A 3.3.1 Desenvolupar línies d'ajuts a l'accés per reduir la segregació horitzontal	Vicergerència de Docència i direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació								

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

Objectius operatius

D/00 1.1. Assegurar que totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzant la presència de dones referents

Accions

D/A 1.1.1 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.1.2 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.1.3 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.1.4 Elaborar un recull dels recursos d'aprenentatge de producció pròpia que tractin de la temàtica de gènere, dones, feminismes i sexualitats

Àrea Responsable: Biblioteca per a l'Aprenentatge

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

D/A 1.1.5 Oferir l'opció de locució femenina en els materials multiformat

Àrea Responsable: Biblioteca per a l'Aprenentatge

Execució: 2021

D/A 1.1.6 Promoure projectes de treball final participatius en col·laboració amb entitats que tenen perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.1.7 Incloure a la guia de la memòria de treball final elements que garanteixin la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la realització de les pràctiques que duen a terme els estudiants tant en empreses com en organitzacions

Àrea Responsable: Àrea de Serveis d'Orientació i Carrera Professional

Execució: 2022, 2023, 2024

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

Objectius operatius

D/00 1.2. Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de compromís ètic i global, que inclou la perspectiva de gènere

Accions

D/A 1.2.1 Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la
Àrea Responsable: Vicegerència de Docència
Execució: 2020

D/A 1.2.2 Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents
Àrea Responsable: Vicegerència de Docència
Execució: 2020

D/A 1.2.3 Oferir als professors responsables d'assignatura l'assignatura Compromís ètic i global a les aules UOC
Àrea Responsable: Vicegerència de Docència
Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

Objectius operatius

D/OO 1.3 Estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica de l'aula virtual

Accions

D/A 1.3.1 Incorporar les guies de llenguatge escrit i audiovisual no sexista en les sessions de benvinguda i les formacions inicials per als professors responsables d'assignatura i el personal docent col·laborador

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.3.2 Incorporar l'ús no sexista del llenguatge en tots els literals del Campus

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: TBD

D/A 1.3.3 Generar un recurs de sensibilització adreçat a estudiants sobre la incorporació de la igualtat de gènere com a valor en el procés d'aprenentatge

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.3.4 Generar un recurs de tutoria, com a part del procés d'acollida dels estudiants, per tractar de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

D/A 1.3.5 Generar un protocol que ofereixi orientacions al professorat (PRA i PDC) sobre com s'han de gestionar els conflictes potencials a l'aula en relació amb la implementació de la perspectiva de gènere en la docència

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2020, 2021

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

Objectius operatius

D/00 1.4 Establir un pla de formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal docent de la UOC

Accions

D/A 1.4.1 Fer formació per als professors responsables d'assignatura sobre la perspectiva de gènere en aspectes específics per incorporar-la a la docència

Àrea Responsable: Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones

Execució: 2022, 2023

D/A 1.4.2 Fer formació específica per al personal docent col·laborador: Endinsa't en la igualtat de gènere

Àrea Responsable: Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones

Execució: 2023, 2024

D/A 1.4.3 Fer accions de formació per als professors responsables d'assignatura i el personal docent col·laborador per donar-los a conèixer les guies per a una docència amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives amb vista a utilitzar-les i implementar-les

Àrea Responsable: Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'Igualtat

Execució: 2021, 2022

D/A 1.4.4 Fer jornades d'intercanvi d'experiències i de generació de bones pràctiques entre els professors responsables d'assignatura sobre docència amb perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'Igualtat

Execució: 2022, 2023

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 2

Impulsar una oferta formativa específica de gènere

Objectius operatius

D/00 2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta durada, etc.

Accions

D/A 2.1.1 Coordinar amb els estudis i els centres l'elaboració d'una proposta que serveixi com a punt de partida

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència

Execució: 2022, 2023

D/A 2.1.2 Fer un estudi de mercat i anàlisi de viabilitat

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència i Vicegerència de UOC X

Execució: 2022, 2023

D/A 2.1.3 Validar la proposta final i la implementació

Àrea Responsable: Gerència, Vicerectorat de Docència i Aprenentatge i Vicerectorat de Competitivitat i Ocupabilitat

Execució: 2022, 2023

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 3

Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC

Objectius operatius

D/OO 3.1 Sensibilitzar la comunitat UOC sobre la importància de trencar els rols de gènere

Accions

D/A 3.1.1 Crear material promocional de graus i màsters trencant rols de gènere amb un criteri d'equitat

Àrea Responsable: Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Execució: 2022

D/A 3.1.2 Promoure temàtiques amb perspectiva de gènere en les línies del treball final

Àrea Responsable: Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Execució: 2022

D/A 3.1.3 Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin la segregació horitzontal en els estudis

Àrea Responsable: Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Execució: 2022, 2023

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 3

Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC

Objectius operatius

D/OO 3.2 Sensibilitzar la infantesa i el jovent envers la importància de trencar els rols de gènere en la tria dels estudis

Accions

D/A 3.2.1 Fomentar el protagonisme de dones científiques d'àmbits tradicionalment masculinitzats com a agents actives de canvi

Àrea Responsable: Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

D/A 3.2.2 Promoure projectes de mentoria social i voluntariat en l'àmbit tecnològic que busquen que les nenes i les adolescents incrementin competències en àmbits tradicionalment masculinitzats

Àrea Responsable: Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 1. Docència

Objectiu estratègic D/OE 3

Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC

Objectius operatius

D/00 3.3 Portar a terme accions positives d'accés i d'èxit

Accions

D/A 3.3.1 Desenvolupar línies d'ajuts a l'accés per reduir la segregació horitzontal

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència i direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució					
				2020	2021	2022	2023	2024	2025
R/OE 1 Fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia de recerca i innovació de la UOC	R/00 1.1 Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips de recerca i innovació a la UOC	R/A 1.1.1 Analitzar la composició i els criteris d'accés dels espais de governança de l'R+I	Vicegerència de Recerca i Innovació						
		R/A 1.1.2 Identificar els panells en els quals cal prendre mesures per promoure la paritat	Vicegerència de Recerca i Innovació						
		R/A 1.1.3 Incorporar la perspectiva de gènere en els plans de recerca dels centres i els estudis	Vicegerència de Recerca i Innovació						
	R/00 1.2 Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	R/A 1.2.1 Capacitar el personal de recerca de la UOC en lideratge amb perspectiva de gènere	Àrea de Persones						
		R/A 1.2.2 Revisar, adaptar i difondre la política de conciliació per a investigadors principals no permanent	Àrea de Persones						
	R/OE 2 Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts de la recerca i de transferència	R/00 2.1 Formar i sensibilitzar el personal investigador perquè incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que duu a terme	R/A 2.1.1 Formar el personal investigador per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca	Àrea de Persones					
R/A 2.1.2 Implementar mesures per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de les convocatòries competitives			Vicegerència de Recerca i Innovació						
R/A 2.1.3 Establir una estratègia de sensibilització per al personal investigador sobre perspectiva de gènere en la tasca que duu a terme			Àrea de Comunicació						
R/00 2.2 Posar a l'abast de tota la comunitat el coneixement que s'ha generat sobre el gènere a la UOC		R/A 2.2.1 Portar a terme jornades de treball per identificar de quina manera el coneixement que s'ha generat sobre el gènere es pot convertir en mesures que millorin les polítiques internes de la UOC o en bones pràctiques per compartir amb altres universitats	Unitat d'Igualtat						
		R/A 2.2.2 Incorporar les bones pràctiques que resultin de les conclusions d'aquestes jornades al Pla d'Igualtat de gènere 2020-2025	Unitat d'Igualtat						
*C/A 3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre el gènere		Àrea de Comunicació							
R/A 2.2.3 Crear una col·lecció de treballs finals relacionats amb el gènere dins de l'O2, el repositori institucional de la UOC		Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge							
R/A 2.2.4 Analitzar en clau de gènere les revistes digitals d'accés obert impulsades per la UOC		Vicegerència de Recerca i Innovació							
R/A 2.2.5 Impulsar la creació de la col·lecció gènere, dones, feminismes i sexualitats		Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge							
R/OE 3 Promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria		R/00 3.1 Formar i sensibilitzar les persones emprenedores perquè incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes	R/A 3.1.1 Detectar i visibilitzar materials que sensibilitzin sobre perspectiva de gènere en emprenedoria	Vicegerència de Recerca i Innovació					
	R/A 3.1.2 Sensibilitzar la comunitat emprenedora de la UOC respecte a la perspectiva de gènere		Vicegerència de Recerca i Innovació						
	R/00 3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en l'activitat d'impuls a l'emprenedoria	R/A 3.2.1 Incorporar l'ús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual en els continguts del espai i accions comunicatives de Hubbik	Vicegerència de Recerca i Innovació						

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic R/OE 1

Fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia de recerca i innovació de la UOC

Objectius operatius

R/OO 1.1 Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips de recerca i innovació a la UOC

Accions

R/A 1.1.1 Analitzar la composició i els criteris d'accés dels espais de governança de l'R+I

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2021, 2022

R/A.1.1.2 Identificar els panells en els quals cal prendre mesures per promoure la paritat

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2021, 2022

R/A 1.1.3 Incorporar la perspectiva de gènere en els plans de recerca dels centres i els estudis

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2022, 2023

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic R/OE 1

Fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia de recerca i innovació de la UOC

Objectius operatius

R/00 1.2 Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica

Accions

R/A 1.2.1 Capacitar el personal de recerca de la UOC en lideratge amb perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució:

R/A 1.2.2 Revisar, adaptar i difondre la política de conciliació per a investigadors principals no permanent

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2022, 2023

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic R/OE 2

Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts de la recerca i de transferència

Objectius operatius

R/00 2.1 Formar i sensibilitzar el personal investigador perquè incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que duu a terme

Accions

R/A 2.1.1 Formar el personal investigador per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2022, 2024

R/A 2.1.2 Implementar mesures per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de les convocatòries competitives

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2020, 2021

R/A 2.1.3 Establir una estratègia de sensibilització per al personal investigador sobre perspectiva de gènere en la tasca que duu a terme

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2024, 2025

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic R/OE 2

Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts de la recerca i de transferència

Objectius operatius

R/OO 2.2 Posar a l'abast de tota la comunitat el coneixement que s'ha generat sobre el gènere a la UOC

Accions

R/A 2.2.1 Portar a terme jornades de treball per identificar de quina manera el coneixement que s'ha generat sobre el gènere es pot convertir en mesures que millorin les polítiques internes de la UOC o en bones pràctiques per compartir amb altres universitats

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2022, 2023

R/A 2.2.2 Incorporar les bones pràctiques que resultin de les conclusions d'aquestes jornades al Pla d'igualtat de gènere 2020-2025

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2022, 2023

***C/A 3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre el gènere**

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

R/A 2.2.3 Crear una col·lecció de treballs finals relacionats amb el gènere dins de l'O2, el repositori institucional de la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

R/A 2.2.4 Analitzar en clau de gènere les revistes digitals d'accés obert impulsades per la UOC

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

R/A 2.2.5 Impulsar la creació de la col·lecció gènere, dones, feminismes i sexualitats

Àrea Responsable: Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge

Execució: 2020, 2021

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic R/OE 3

Promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria

Objectius operatius

R/OO 3.1 Formar i sensibilitzar les persones emprenedores perquè incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes

Accions

R/A 3.1.1 Detectar i visibilitzar materials que sensibilitzin sobre perspectiva de gènere en emprenedoria

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2022, 2023

R/A 3.1.2 Sensibilitzar la comunitat emprenedora de la UOC respecte a la perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic R/OE 3

Promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria

Objectius operatius

R/00 3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en l'activitat d'impuls a l'emprenedoria

Accions

R/A 3.2.1 Incorporar l'ús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual en els continguts del espais i accions comunicatives de Hubbik

Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació

Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució							
				2020	2021	2022	2023	2024	2025		
C/OE 1 Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	C/001.1 Explicar la Universitat amb perspectiva de gènere	C/A 1.1.1 Crear l'argumentari necessari sobre igualtat de gènere que serveixi per ampliar el relat de la UOC	Àrea de Comunicació								
		C/A 1.1.2 Revisar en les pròximes actualitzacions que els productes corporatius tinguin perspectiva de gènere	Àrea de Comunicació								
		C/A 1.1.3 Crear nous productes corporatius amb perspectiva de gènere	Àrea de Comunicació								
		C/A 1.1.4 Fer una revisió de les polítiques de comunicació (campanyes i estratègia de xarxes) i argumentaris de venda	Àrea de Comunicació								
	C/001.2 Donar eines per fomentar una comunicació no sexista	C/A 1.2.1 Adaptar la guia d'ús no sexista del llenguatge escrit a un format orientat a aplicar-lo	Àrea de Comunicació								
		C/A 1.2.2 Enriquir la guia d'ús no sexista del llenguatge audiovisual	Àrea de Comunicació								
		C/A 1.2.3 Distribuir les guies d'ús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual a totes les persones que fan comunicacions a la UOC	Àrea de Comunicació								
		C/A 1.2.4 Oferir formació en l'ús de les guies, adaptada a les necessitats específiques de cadascuna de les àrees implicades	Àrea de Persones								
	C/OE 2 Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional	C/00 2.1 Sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	* C/A 2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat	Àrea de Comunicació							
			C/A 2.1.2 Oferir la formació i els recursos de la Generalitat sobre diversitat LGBTI a la Universitat en el marc de la celebració del 28-J	Àrea de Comunicació							
	C/OE 3 Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit del talent de la UOC	C/00 3.1 Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es fa dins de la UOC	C/A 3.1.1 Incorporar com a focus de prioritació la visibilització de persones que treballen per a la igualtat de gènere a la UOC	Àrea de Comunicació							
			C/A 3.1.2 Comunicar les accions de foment de la igualtat de gènere com a avantatge competitiu per captar nou talent	Àrea de Persones							
*C/A 3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre gènere			Àrea de Comunicació								
C/00 3.2 Garantir la igualtat de gènere en els processos de selecció i d'acollida		C/A 3.2.1 Reflectir la igualtat de tracte i oportunitats en els continguts dels processos de selecció	Àrea de Persones								
		C/A 3.2.2 Visibilitzar les mesures d'igualtat de gènere en els continguts dels processos d'acollida de les persones que s'incorporen a la UOC	Àrea de Comunicació								
		C/A 3.2.3 Revisar que el paquet d'acollida físic incorpora les accions institucionals que garanteixen la igualtat de gènere	Àrea de Comunicació								
C/OE 4 Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit de la notorietat i la difusió	C/004.1 Prioritzar la presència de dones expertes des de l'Oficina de Mitjans i Comunicació del Coneixement	C/A 4.1.1 Acompanyar, convidar i formar les docents i investigadores per encoratjar-les a convertir-se en expertes de la UOC	Àrea de Comunicació								
		C/A 4.1.2 Crear i difondre una guia de dones expertes de la UOC	Àrea de Comunicació								
		C/A 4.1.3 Assegurar la presència d'expertes de la UOC en les guies d'expertes existents	Àrea de Comunicació								
	C/00 4.2 Garantir la paritat de gènere entre les persones ponents dels actes públics que organitza la Universitat	C/A 4.2.1. Elaborar i implementar una política de paritat per a l'organització de jornades, actes institucionals, etc.	Unitat d'Igualtat								
		C/A 4.3.1 Anitzar des d'una perspectiva de gènere com ens mostrem (en els canals web propis, les xarxes socials, les campanyes de màrqueting, els audiovisuals...)	Àrea de Comunicació								
	C/004.3 Decidir com ens volem mostrar visualment com a institució	C/A 4.3.2 Identificar quins han de ser els estereotips que volem trencar i quina imatge volem generar	Àrea de Comunicació								
		C/A 4.3.3 Generar un document de referència amb pautes per trencar aquests estereotips	Àrea de Comunicació								

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 1

Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC

Objectius operatius

C/00 1.1 Explicar la Universitat amb perspectiva de gènere

Accions

C/A 1.1.1 Crear l'argumentari necessari sobre igualtat de gènere que serveixi per ampliar el relat de la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022

C/A 1.1.2 Revisar en les pròximes actualitzacions que els productes corporatius tinguin perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022, 2023

C/A 1.1.3 Crear nous productes corporatius amb perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022, 2023

C/A 1.1.4 Fer una revisió de les polítiques de comunicació (campanyes i estratègia de xarxes) i argumentaris de venda

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 1

Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC

Objectius operatius

C/OO 1.2 Donar eines per fomentar una comunicació no sexista

Accions

C/A 1.2.1 Adaptar la guia d'ús no sexista del llenguatge escrit a un format orientat a aplicar-lo

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022

C/A 1.2.2 Enriquir la guia d'ús no sexista del llenguatge audiovisual

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022

C/A 1.2.3 Distribuir les guies d'ús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual a totes les persones que fan comunicacions a la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022

C/A 1.2.4 Oferir formació en l'ús de les guies, adaptada a les necessitats específiques de cadascuna de les àrees implicades

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2022, 2023

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 2

Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional

Objectius operatius

C/OO 2.1 Sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere

Accions

*** C/A 2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat**
Àrea Responsable: Àrea de Comunicació
Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

C/A 2.1.2 Oferir la formació i els recursos de la Generalitat sobre diversitat LGBTI a la Universitat en el marc de la celebració del 28-J
Àrea Responsable: Àrea de Comunicació
Execució: 2021

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 3

Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit del talent de la UOC

Objectius operatius

C/OO 3.1 Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es fa dins de la UOC

Accions

C/A 3.1.1 Incorporar com a focus de prioritització la visibilització de persones que treballen per a la igualtat de gènere a la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

C/A 3.1.2 Comunicar les accions de foment de la igualtat de gènere com a avantatge competitiu per captar nou talent

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2022, 2023

***C/A 3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre gènere**

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 3

Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit del talent de la UOC

Objectius operatius

C/OO 3.2 Garantir la igualtat de gènere en els processos de selecció i d'acollida

Accions

C/A 3.2.1 Reflectir la igualtat de tracte i oportunitats en els continguts dels processos de selecció

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2020, 2021

C/A 3.2.2 Visibilitzar les mesures d'igualtat de gènere en els continguts dels processos d'acollida de les persones que s'incorporen a la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2020, 2021

C/A 3.2.3 Revisar que el paquet d'acollida físic incorpora les accions institucionals que garanteixen la igualtat de gènere

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2022, 2023

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 4

Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit de la notorietat i la difusió

Objectius operatius

C/OO 4.1 Prioritzar la presència de dones expertes des de l'Oficina de Mitjans i Comunicació del Coneixement

Accions

C/A 4.1.1 Acompanyar, convidar i formar les docents i investigadores per encoratjar-les a convertir-se en expertes de la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

C/A 4.1.2 Crear i difondre una guia de dones expertes de la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2023, 2024

C/A 4.1.3 Assegurar la presència d'expertes de la UOC en les guies d'expertes existents

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2023, 2024

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 4

Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit de la notorietat i la difusió

Objectius operatius

C/OO 4.2 Garantir la paritat de gènere entre les persones ponents dels actes públics que organitza la Universitat

Accions

C/A 4.2.1. Elaborar i implementar una política de paritat per a l'organització de jornades, actes institucionals, etc.

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2021

Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic C/OE 4

Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit de la notorietat i la difusió

Objectius operatius

C/OO 4.3 Decidir com ens volem mostrar visualment com a institució

Accions

C/A 4.3.1 Analitzar des d'una perspectiva de gènere com ens mostrem (en els canals web propis, les xarxes socials, les campanyes de màrqueting, els audiovisuals...)

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

C/A 4.3.2 Identificar quins han de ser els estereotips que volem trencar i quina imatge volem generar

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2022, 2023

C/A 4.3.3 Generar un document de referència amb pautes per trencar aquests estereotips

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2023, 2024

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució						
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	
O/OE 1 Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere	O/00 1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans	O/A 1.1.1 Dissenyar i difondre una llista de comprovació per adaptar les polítiques de l'organització a la transversalització de la perspectiva de gènere	Vicerència de Desenvolupament Global							
		O/A 1.1.2 Elaborar una llista amb els recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.1.3 Incloure en el Codi ètic un punt específic sobre llenguatge escrit i audiovisual no sexista	Vicerència de Docència							
	O/00 1.2 Portar a terme les accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	O/A 1.2.1 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal de la UOC no directiu	Àrea de Persones							
		O/A 1.2.2 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal directiu	Àrea de Persones							
	O/00 1.3 Portar a terme accions de sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	*C/A 2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat	Àrea de Comunicació							
		O/A 1.3.1 Estratègia de visibilització de la Unitat d'Igualtat	Vicerectorat de Globalització i Cooperació							
	O/00 1.4 Garantir la governança de la igualtat de gènere a la Universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'Igualtat	O/A 1.4.1 Aprovar i difondre el reglament de la Unitat de Igualtat	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.4.2 Ampliació de les persones que són membres de la Unitat d'Igualtat	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.4.3 Coordinació del Pla d'Igualtat 2020-2025	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.4.4 Elaboració d'una memòria anual de les accions que la Unitat d'Igualtat ha dut a terme	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.4.5 Creació de la col·lecció Unitat d'Igualtat UOC a la Biblioteca	Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge							
	O/00 1.5 Promoure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i la resposta de la UOC davant la crisi de la COVID-19	O/A 1.5.1 Participar en els espais que s'han creat per a la gestió de l'estat d'alarma a la Universitat	Vicerectorat de Globalització i Cooperació							
		O/A 1.5.2 Incloure la perspectiva de gènere en tota la comunicació relacionada amb la crisi de la COVID-19	Vicerectorat de Globalització i Cooperació							
		O/A 1.5.3 Analitzar l'impacte diferencial de la crisi en clau de gènere i impulsar mesures davant l'afectació de la COVID-19	Vicerectorat de Globalització i Cooperació							
	O/00 1.6 Participar en xarxes interuniversitàries per promoure la transversalitat de gènere en l'educació superior	O/A 1.6.1 Participació en les reunions, els congressos i les accions de la xarxa RUIGEU	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.6.2 Participar en les reunions, els congressos i les accions en matèria d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.6.3 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Comissió Dones i Ciència del CIC	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.6.4 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Xarxa #LGTBI d'Universitats estatal	Unitat d'Igualtat							
		O/A 1.6.5 Participar en altres espais de coordinació interuniversitària a escala internacional que hi pugui haver	Unitat d'Igualtat							
	O/OE 2 Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, incloent-hi els espais físics i digitals	O/00 2.1 Incorporar mesures concretes de correcció davant de procediments de gestió que no preveuen el reconeixement i respecte a la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual	O/A 2.1.1 Fer una diagnosi per identificar les necessitats quant a la garantia del dret a la diversitat per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual	Unitat d'Igualtat						
			O/A 2.1.2 Elaborar un protocol de canvi de sexe i de nom per a estudiants i treballadors	Unitat d'Igualtat						
			O/A 2.1.3 Elaborar un protocol de recollida de dades per a formularis de la Universitat	Unitat d'Igualtat						
		O/00 2.2 Incorporar mesures concretes de correcció davant d'entorns físics i digitals que no preveuen el reconeixement i el respecte envers la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual	O/A 2.2.1 Definir una política d'espais que inclogui el respecte de la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual	Unitat d'Igualtat						
			O/A 2.2.2 Avançar en l'anàlisi i la reflexió de les condicions per a espais virtuals no discriminatoris per raó de sexe, gènere o orientació sexual	Unitat d'Igualtat						
	O/OE 3 Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere	O/00 3.1 Promoure la conciliació dins les polítiques laborals de la UOC	O/A 3.1.1 Elaborar un informe d'avaluació sobre l'adequació de les mesures per a la conciliació que s'han adoptat a la UOC	Àrea de Persones						
			O/A 3.1.2 Participar en l'elaboració d'unes guies per al teletreball i la conciliació responsable en coordinació amb la xarxa d'universitats espanyoles de la RUIGEU	Unitat d'Igualtat						
O/A 3.1.3 Portar a terme accions comunicatives que informin de les mesures de conciliació disponibles a tot el personal de la UOC			Àrea de Comunicació							
O/00 3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció o promoció laboral a la UOC		O/A 3.2.1 Fer una revisió dels processos de selecció i contractació per incorporar-hi la perspectiva de gènere	Àrea de Persones							
		O/A 3.2.2 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació horitzontal entre el personal acadèmic i de gestió	Àrea de Persones							
		O/A 3.2.3 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació vertical	Àrea de Persones							
O/00 3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre homes i dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat a les empreses		O/A 3.3.1 Fer una auditoria salarial	Àrea de Persones							
		O/A 3.3.2 Elaborar una diagnosi de la situació retributiva que inclogui la valoració dels llocs de treballs segons el sistema retributiu i de promoció establerts, i la rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència salarial	Àrea de Persones							
		O/A 3.3.3 Elaborar un pla d'acció per corregir les situacions de desigualtat retributiva que s'han detectat i fer-ne el seguiment	Àrea de Persones							
		O/A 3.3.4 Elaborar un mecanisme per implantar la igualtat retributiva en la política de gestió de persones (sistema de valoració dels llocs de treball segons el sistema de classificació professional i el conveni col·lectiu)	Àrea de Persones							
O/00 3.4 Garantir la igualtat de gènere en els processos d'acollida		O/A 3.3.1 Revisar l'espai web d'acollida en clau de gènere	Àrea de Persones i Àrea de Comunicació							
		O/A 3.3.2 Revisar el paquet d'acollida en clau de gènere per garantir que s'inclou la llista de recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat	Àrea de Persones i Àrea de Comunicació							
O/OE 4 Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	O/00 4.1 Dotar la UOC d'un marc normatiu que reculli de manera integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere o orientació sexual	O/A 4.1.1 Aprovar una normativa per a la no-discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual a la UOC	Unitat d'Igualtat							
		O/A 4.1.2 Elaborar un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, gènere o orientació sexual de la UOC	Unitat d'Igualtat							
		O/A 4.1.3 Valorar el fet de facilitar un punt il·la en els espais d'oci de la UOC	Àrea de Persones							
	O/00 4.2 Donar a conèixer i fer accessibles a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual	O/A 4.2.1 Formar el personal responsable respecte als mecanismes i el procediment del Protocol	Àrea de Persones							
		O/A 4.2.2 Engagar accions comunicatives per donar a conèixer el Protocol i facilitar l'accés a les rutes d'atenció que el Protocol marca	Àrea de Persones							
O/A 4.2.3 Difondre els tutorials de la Generalitat sobre el «deure d'intervenció» quan es produeix una discriminació per LGBTfòbia	Àrea de Comunicació									
O/A 4.2.4 Establir un canal propi en el qual es puguin canalitzar les situacions de discriminació i se'n pugui informar, o es tracti de les desigualtats de gènere que s'han detectat	Compliance Officer									

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/OO 1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans

Accions

O/A 1.1.1 Dissenyar i difondre una llista de comprovació per adaptar les polítiques de l'organització a la transversalització de la perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Vicegerència de Desenvolupament Global
Execució: 2021

O/A 1.1.2 Elaborar una llista amb els recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2022, 2023

O/A 1.1.3 Incloure en el Codi ètic un punt específic sobre llenguatge escrit i audiovisual no sexista

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència
Execució: 2021

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/00 1.2 Portar a terme les accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere

Accions

O/A 1.2.1 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal de la UOC no directiu

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2023, 2024

O/A 1.2.2 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal directiu

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2023, 2024

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/00 1.3 Portar a terme accions de sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere

Accions

***C/A 2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat**

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.3.1 Estratègia de visibilització de la Unitat d'Igualtat

Àrea Responsable: Vicerectorat de Globalització i Cooperació

Execució: 2021

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/00 1.4 Garantir la governança de la igualtat de gènere a la Universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'Igualtat

Accions

O/A 1.4.1 Aprovar i difondre el reglament de la Unitat de Igualtat

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020

O/A 1.4.2 Ampliació de les persones que són membres de la Unitat d'Igualtat

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020

O/A 1.4.3 Coordinació del Pla d'igualtat 2020-2025

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.4.4 Elaboració d'una memòria anual de les accions que la Unitat d'Igualtat ha dut a terme

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.4.5 Creació de la col·lecció Unitat d'Igualtat UOC a la Biblioteca

Àrea Responsable: Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/00 1.5 Promoure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i la resposta de la UOC davant la crisi de la COVID-19

Accions

O/A 1.5.1 Participar en els espais que s'han creat per a la gestió de l'estat d'alarma a la Universitat

Àrea Responsable: Vicerektorat de Globalització i Cooperació
Execució: 2020

O/A 1.5.2 Incloure la perspectiva de gènere en tota la comunicació relacionada amb la crisi de la COVID-19

Àrea Responsable: Vicerektorat de Globalització i Cooperació
Execució: 2020

O/A 1.5.3 Analitzar l'impacte diferencial de la crisi en clau de gènere i impulsar mesures davant l'afectació de la COVID-19

Àrea Responsable: Vicerektorat de Globalització i Cooperació
Execució: 2020

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/OO 1.6 Participar en xarxes interuniversitàries per promoure la transversalitat de gènere en l'educació superior

Accions

O/A 1.6.1 Participació en les reunions, els congressos i les accions de la xarxa RUIGEU

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.6.2 Participar en les reunions, els congressos i les accions en matèria d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.6.3 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Comissió Dones i Ciència del CIC

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.6.4 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Xarxa #LGTBI d'Universitats estatal

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 1.6.5 Participar en altres espais de coordinació interuniversitària a escala internacional que hi pugui haver

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 2

Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, incloent-hi els espais físics i digitals

Objectius operatius

O/OO 2.1 Incorporar mesures concretes de correcció davant de procediments de gestió que no preveuen el reconeixement i respecte a la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual

Accions

O/A 2.1.1 Fer una diagnosi per identificar les necessitats quant a la garantia del dret a la diversitat per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual
Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2022, 2023

O/A 2.1.2 Elaborar un protocol de canvi de sexe i de nom per a estudiants i treballadors
Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2021

O/A 2.1.3 Elaborar un protocol de recollida de dades per a formularis de la Universitat
Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2022, 2023

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 2

Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, incloent-hi els espais físics i digitals

Objectius operatius

O/OO 2.2 Incorporar mesures concretes de correcció davant d'entorns físics i digitals que no preveuen el reconeixement i el respecte envers la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual

Accions

O/A 2.2.1 Definir una política d'espais que inclogui el respecte de la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2020, 2021

O/A 2.2.2 Avançar en l'anàlisi i la reflexió de les condicions per a espais virtuals no discriminatoris per raó de sexe, gènere o orientació sexual

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2023, 2024, 2025

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/OO 3.1 Promoure la conciliació dins les polítiques laborals de la UOC

Accions

O/A 3.1.1 Elaborar un informe d'avaluació sobre l'adequació de les mesures per a la conciliació que s'han adoptat a la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2020, 2021

O/A 3.1.2 Participar en l'elaboració d'unes guies per al teletreball i la conciliació responsable en coordinació amb la xarxa d'universitats espanyoles de la RUIGEU

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2021

O/A 3.1.3 Portar a terme accions comunicatives que informin de les mesures de conciliació disponibles a tot el personal de la UOC

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2022

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/OO 3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció o promoció laboral a la UOC

Accions

O/A 3.2.1 Fer una revisió dels processos de selecció i contractació per incorporar-hi la perspectiva de gènere

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2020, 2021

O/A 3.2.2 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació horitzontal entre el personal acadèmic i de gestió

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 3.2.3 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació vertical

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/OO 3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre homes i dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat a les empreses

Accions

O/A 3.3.1 Fer una auditoria salarial
Àrea Responsable: Àrea de Persones
Execució: 2022

O/A 3.3.2 Elaborar una diagnosi de la situació retributiva que inclogui la valoració dels llocs de treballs segons el sistema retributiu i de promoció establerts, i la rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència salarial
Àrea Responsable: Àrea de Persones
Execució: 2022

O/A 3.3.3 Elaborar un pla d'acció per corregir les situacions de desigualtat retributiva que s'han detectat i fer-ne el seguiment
Àrea Responsable: Àrea de Persones
Execució: 2022

O/A 3.3.4 Elaborar un mecanisme per implantar la igualtat retributiva en la política de gestió de persones (sistema de valoració dels llocs de treball segons el sistema de classificació professional i el conveni col·lectiu)
Àrea Responsable: Àrea de Persones
Execució: 2022

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

Objectius operatius

O/OO 3.4 Garantir la igualtat de gènere en els processos d'acollida

Accions

O/A 3.3.1 Revisar l'espai web d'acollida en clau de gènere
Àrea Responsable: Àrea de Persones i Àrea de Comunicació
Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

O/A 3.3.2 Revisar el paquet d'acollida en clau de gènere per garantir que s'inclou la llista de recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat
Àrea Responsable: Àrea de Persones i Àrea de Comunicació
Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 4

Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual

Objectius operatius

O/OO 4.1 Dotar la UOC d'un marc normatiu que reculli de manera integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere o orientació sexual

Accions

O/A 4.1.1 Aprovar una normativa per a la no-discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual a la UOC
Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2020, 2021

O/A 4.1.2 Elaborar un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, gènere o orientació sexual de la UOC
Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2020, 2021

O/A 4.1.3 Valorar el fet de facilitar un punt lila en els espais d'oci de la UOC
Àrea Responsable: Àrea de Persones
Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 4. Organització

Objectiu estratègic O/OE 4

Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual

Objectius operatius

O/OO 4.2 Donar a conèixer i fer accessibles a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual

Accions

O/A 4.2.1 Formar el personal responsable respecte als mecanismes i el procediment del Protocol

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2021

O/A 4.2.2 Engagar accions comunicatives per donar a conèixer el Protocol i facilitar l'accés a les rutes d'atenció que el Protocol marca

Àrea Responsable: Àrea de Persones

Execució: 2021

O/A 4.2.3 Difondre els tutorials de la Generalitat sobre el «deure d'intervenció» quan es produeix una discriminació per LGBTfòbia

Àrea Responsable: Àrea de Comunicació

Execució: 2021

O/A 4.2.4 Establir un canal propi en el qual es puguin canalitzar les situacions de discriminació i se'n pugui informar, o es tracti de les desigualtats de gènere que s'han detectat

Àrea Responsable: Compliance Officer

Execució: 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 5. Seguiment i avaluació

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució					
				2020	2021	2022	2023	2024	2025
SA/OE 1 Fer el seguiment del desplegament de cadascun dels eixos estratègics del Pla i avaluar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere a la Universitat	SA/OO 1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades	SA/A 1.1.1 Identificar els indicadors sobre docència amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Vicegerència de Docència						
		SA/A 1.1.2 Identificar els indicadors sobre recerca i innovació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Vicegerència de Recerca i Innovació						
		SA/A 1.1.3 Identificar els indicadors sobre comunicació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Àrea de Comunicació						
		SA/A 1.1.4 Identificar els indicadors sobre polítiques institucionals i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Àrea de Persones						
		SA/A 1.1.5 Vincular-se amb el projecte de governança de dades	Vicegerència d'Operacions						
		SA/A 1.1.6 Dissenyar una eina per a la recollida i l'organització dels indicadors que s'han identificat	Unitat d'Igualtat						
	SA/OO 1.2 Establir mecanismes de seguiment	SA/A 1.2.1 Establir un mecanisme de seguiment en relació amb els requisits externs als quals la Universitat ha de respondre	Unitat d'Igualtat						
		SA/A 1.2.2 Integrar la perspectiva de gènere en el seguiment i la revisió dels processos SGIQ per a la docència	Àrea de Planificació i Qualitat						
		SA/A 1.2.3 Integrar la perspectiva de gènere en el seguiment de centres i de programes docents	Àrea de Planificació i Qualitat						
		SA/A 1.2.4 Planificar i programar un sistema intern de seguiment i monitoratge de la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació, la comunicació, i les polítiques i la cultura organitzacional	Vicegerència de Docència, Vicegerència de Recerca i Innovació, Àrea de Comunicació i Àrea de Persones						
		SA/A 1.2.5 Establir mecanismes de correcció un cop monitorades les dades sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació, la comunicació, i les polítiques i la cultura organitzacional	Unitat d'Igualtat						
	SA/OO 1.3 Establir mecanismes d'avaluació	SA/A 1.3.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'enquesta de satisfacció de l'alumnat	Àrea de Planificació i Qualitat						
		SA/A 1.3.2 Integrar la perspectiva de gènere en l'avaluació del professorat a Docentia	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge						
		SA/A 1.3.3 Elaboració de la diagnosi sobre la igualtat de gènere a la Universitat	Unitat d'Igualtat						

Eix 5. Seguiment i avaluació

Objectiu estratègic SA/OE 1

Fer el seguiment del desplegament de cadascun dels eixos estratègics del Pla i avaluar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere a la Universitat

Objectius operatius

SA/00 1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades

Accions

SA/A 1.1.1 Identificar els indicadors sobre docència amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers
Àrea Responsable: Vicegerència de Docència
Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.1.2 Identificar els indicadors sobre recerca i innovació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers
Àrea Responsable: Vicegerència de Recerca i Innovació
Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.1.3 Identificar els indicadors sobre comunicació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers
Àrea Responsable: Àrea de Comunicació
Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.1.4 Identificar els indicadors sobre polítiques institucionals i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers
Àrea Responsable: Àrea de Persones
Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.1.5 Vincular-se amb el projecte de governança de dades
Àrea Responsable: Vicegerència d'Operacions
Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.1.6 Dissenyar una eina per a la recollida i l'organització dels indicadors que s'han identificat
Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat
Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 5. Seguiment i avaluació

Objectiu estratègic SA/OE 1

Fer el seguiment del desplegament de cadascun dels eixos estratègics del Pla i avaluar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere a la Universitat

Objectius operatius

SA/00 1.2 Establir mecanismes de seguiment

Accions

SA/A 1.2.1 Establir un mecanisme de seguiment en relació amb els requisits externs als quals la Universitat ha de respondre

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.2.2 Integrar la perspectiva de gènere en el seguiment i la revisió dels processos SGIQ per a la docència

Àrea Responsable: Àrea de Planificació i Qualitat

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.2.3 Integrar la perspectiva de gènere en el seguiment de centres i de programes docents

Àrea Responsable: Àrea de Planificació i Qualitat

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.2.4 Planificar i programa un sistema intern de seguiment i monitoratge de la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació, la comunicació, i les polítiques i la cultura organitzacional

Àrea Responsable: Vicegerència de Docència, Vicegerència de Recerca i Innovació, Àrea de Comunicació i Àrea de Persones

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.2.5 Establir mecanismes de correcció un cop monitorades les dades sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació, la comunicació, i les polítiques i la cultura organitzacional

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

Eix 5. Seguiment i avaluació

Objectiu estratègic SA/OE 1

Fer el seguiment del desplegament de cadascun dels eixos estratègics del Pla i avaluar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere a la Universitat

Objectius operatius

SA/00 1.3 Establir mecanismes d'avaluació

Accions

SA/A 1.3.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'enquesta de satisfacció de l'alumnat

Àrea Responsable: Àrea de Planificació i Qualitat

Execució: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.3.2 Integrar la perspectiva de gènere en l'avaluació del professorat a Docència

Àrea Responsable: Vicerectorat de Docència i Aprenentatge

Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

SA/A 1.3.3 Elaboració de la diagnosi sobre la igualtat de gènere a la Universitat

Àrea Responsable: Unitat d'Igualtat

Execució: 2022, 2023, 2024, 2025

Barcelona
Bogotà
Ciutat de Mèxic
Madrid
Palma
Sevilla
València

Seu central
Av. del Tibidabo, 39-43
08035 Barcelona
(+34) 932 532 300

Totes les seus a
[**seus.uoc.edu**](https://seus.uoc.edu)