

Uoo

Diagnosis de la igualdad de género en el entorno laboral

Noviembre 2021

Quotidiana (iQcoop, sccl)
F67347120

Universitat Oberta
de Catalunya

Índice

U1	Introducción	3
U2	Marco normativo	5
U3	Metodología	10
U4	Diagnos de la igualdad de género de la UOC	15
U5	Resultado de los indicadores analizados	21
U6	Análisis de los indicadores	23
U7	Recomendaciones y líneas de mejora	87
U8	Bibliografía	89
U9	Índice de gráficos y tablas	90

La igualdad de género es un compromiso de las instituciones, tal y como establece la legislación actual en esta materia. No obstante, más allá del imperativo legal, la igualdad de género es también una responsabilidad colectiva que tenemos como sociedad y que la Universitat Oberta de Catalunya asume, mostrando con ello su apuesta firme por la reducción de las desigualdades y las discriminaciones.

Para reducir las situaciones de desigualdad de género que pueden darse en el ámbito laboral, las herramientas por excelencia son los planes de igualdad. Los planes de igualdad son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad que deben alcanzarse, las estrategias y las prácticas que deben adoptarse para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”¹

Con la actualización del Plan de igualdad de la UOC, esta institución se compromete a sumar su esfuerzo al de otras instituciones, empresas y organizaciones en pro de la igualdad. Así, mediante este documento la UOC actualiza su compromiso con la igualdad de género y con la nueva legislación y sus especificidades.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, n.º 71 (23/3/2007).

Hay que especificar que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.² Esta legislación implica recoger los siguientes contenidos como imprescindibles para la aprobación y el registro de un plan de igualdad. Los contenidos obligatorios son los siguientes:

- Los procesos de selección y contratación,
- La clasificación profesional,
- La formación,
- La promoción profesional,
- Las condiciones laborales,
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- La infrarrepresentación femenina,
- Las retribuciones,
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Así, el presente documento es una diagnosis que recoge la situación de la Universitat Oberta de Catalunya en relación con la igualdad de género e incorpora los elementos recogidos en la ley, pero centrándose en la situación y las relaciones de género del personal.

Hay que apuntar que este documento incorporará diagnosis sectoriales que la UOC ha realizado con anterioridad para ampliar los contenidos de esta diagnosis de igualdad y convertirse en un documento que recoja todos los avances de la UOC en ese sentido.

² 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 (14/10/2020).

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

- **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.
- **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.
- **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.

- **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).
- **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.
- **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.

- **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.
- **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*.
- **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.
- **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.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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

- **ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género.** Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- **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).
- **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.**
- **Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín, 2000 y 2005.**

- **Entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, 1999.**
- **IV Conferencia Mundial de Pekín, 1995.**
- **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.
- **Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social** (Directiva 86/378/CEE, 24 de julio de 1986, pág. 40).
- **III Conferencia Mundial de Nairobi, 1985.**
- **II Conferencia Mundial de Copenhague, 1980.**
- **Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social** (Directiva 19 de diciembre de 1978, capítulo 5, tomo 2, pág. 174).
- **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).
- **I Conferencia Mundial de México, 1975.**
- **Igualdad de retribución** (Directiva 75/117/CEE, capítulo 5, tomo 2, pág. 52).
- **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.
- **Convenio C100 sobre igualdad de remuneración de hombres y mujeres.** Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- **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.
- **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.

Estructura del documento

La presente diagnosis es una recopilación de indicadores con los que se pretende mostrar cuál es la realidad de la institución en materia de igualdad de género. Dichos indicadores se estructuran en nueve ejes de análisis que permiten evaluar el grado de igualdad en cada uno de los siguientes ámbitos. Además, el eje 9 también incluye percepciones sobre la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.

- Eje 1. Presencia y representación de mujeres y hombres
- Eje 2. Registro retributivo
- Eje 3. Entrada y salida de la organización (selección, contratación y extinciones de contrato)
- Eje 4. Procesos de promoción interna
- Eje 5. Formación
- Eje 6. Conciliación y corresponsabilidad
- Eje 7. Prevención de riesgos laborales
- Eje 8. Comunicación
- Eje 9. Percepciones en torno a las desigualdades

Cada uno de estos ejes de análisis incluye una serie de indicadores que, en su cálculo y análisis, muestran la realidad correspondiente a cada ámbito de la institución. Para el análisis de cada indicador, se facilita una tabla que incluye la siguiente información:

Eje	Eje temático al que pertenece el indicador
Indicador	Nombre del indicador
Fuente	Origen de la información y datos para el análisis
Periodo	Etaa temporal a la que se hace referencia
Resultado	Resumen del resultado del análisis
Valoración	Estado de la situación: si la situación es insatisfactoria , mejorable o satisfactoria

En el apartado “Análisis de los indicadores” se muestra la información cuantitativa o cualitativa, acompañada de un análisis que permite concluir y entender a primera vista cuál es el estado de aquella situación, es decir, determinar si la situación analizada es satisfactoria desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, si la situación podría ser mejorable o si la situación evaluada es claramente insatisfactoria y existe un amplio margen de mejora.

Dada la posición de partida de desventaja de las mujeres, que reconoce y recoge la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres,³

³ Esta ley apunta en su preámbulo que “a pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos realizados hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no gozan de los mismos derechos, puesto que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales —por ejemplo, diferencias salariales y una menor representación en la política. Estas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral y la organización social, entre otros ámbitos”. En el artículo 1, la ley apunta como principal finalidad de esta el hecho de “eliminar las discriminaciones, las desigualdades y la invisibilidad, generadas por el carácter patriarcal de la sociedad, que han sufrido históricamente las mujeres”.

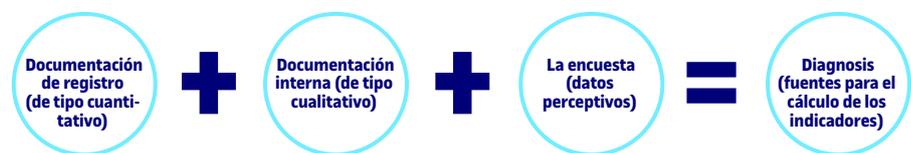
aquellas situaciones en las que se identifique que los hombres tienen una posición mejor que las mujeres se leerán como una diferencia en función del sexo que puede convertirse en una desigualdad y, por lo tanto, se identificarán como un fenómeno mejorable o insatisfactorio.

Hay que apuntar que, para el cálculo de algunos indicadores, se requiere de mayor información. En estos casos, tales elementos quedarán recogidos como aspectos de mejora que habrá que transformar en acciones en el plan de acciones que se derive.

Las fuentes de la información

El presente documento de diagnóstico se ha elaborado a partir de tres tipos de fuentes:

- **Documentación de registro.** Son datos cuantitativos de registro, recopilados y facilitados por distintos departamentos y áreas de la UOC. Estos datos se refieren a la composición de la organización y al número de personas que han participado en varios procesos, como por ejemplo la promoción, la formación y la solicitud de medidas de conciliación.
- **Documentación interna.** Se ha analizado documentación de la UOC relativa al funcionamiento interno de la organización, además de planes o protocolos, para saber si estos incorporan la perspectiva de género. El análisis de esta documentación es de tipo cualitativo.
- **Trabajo de campo: la encuesta.** Se ha llevado a cabo una encuesta dirigida al conjunto del personal laboral de la UOC. La encuesta es una herramienta estadística que permite obtener una gran cantidad de respuestas desde el anonimato y que facilita el poder responder con mayor libertad. Al mismo tiempo, suele hacer posible que las respuestas no se polaricen y que se tienda siempre a puntuar las valoraciones intermedias, especialmente en el caso de las mujeres. Este fenómeno queda reflejado en el análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta, que se muestran en la diagnosis.



A continuación, se muestran los datos de perfil más relevantes de las personas que han respondido a este cuestionario y en relación con la composición real (siempre que sea posible). La encuesta se ha lanzado en la primera quincena del mes de octubre de 2021. La han respondido 566 personas, de las que 19 no se han identificado en ninguna categoría de sexo y, por lo tanto, no aportan información determinante en tanto en cuanto el objetivo es conocer si existen desigualdades entre sexos. En consecuencia, la muestra ha quedado reducida a 547 personas, puesto que la eliminación de los casos no compromete la representación de la muestra. Por lo tanto, de las 547 personas que sí se han identificado, 382 se han identificado como mujeres, 162 se han identificado como hombres y 3 se han identificado con la categoría “otros”. Así, el 69,84 % de las respuestas

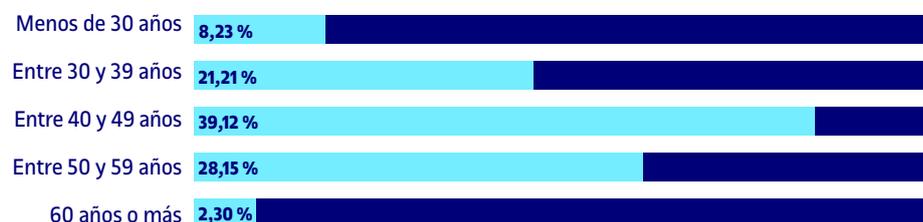
corresponden a las mujeres, el 29,62 % corresponden a los hombres y el 0,55 % corresponden a las personas que han escogido la categoría “otros”.

Dado el bajo número de personas que se incluyen en la categoría “otros”, no podemos tratar a este grupo por separado, ya que ello podría poner en peligro el anonimato de las respuestas. Al mismo tiempo, realizar operaciones estadísticas con una categoría con tan pocos casos también imposibilita la lectura y el análisis de algunos resultados. De esta forma, se han unido las respuestas de las personas que se han identificado como mujeres y de las personas que se han identificado con la categoría “otros”, dando lugar a la categoría “mujeres y otros”. Las personas que se identifican en la categoría “otros” se juntan con las respuestas de las personas que se identifican como mujeres, entendiendo que, desde la perspectiva de género, todas aquellas personas que no encajan en la categoría “hombre” son las más susceptibles de sufrir desigualdades y discriminaciones.

La literatura en materia de perspectiva de género explica que la neutralidad todavía está asociada a la masculinidad, de manera que todo lo que no coincide con la masculinidad es considerado “la alteridad”. Es en esta alteridad donde operan la discriminación, la desigualdad, la invisibilidad o el menosprecio y la infravaloración.

Fijándonos en las edades de las personas que han respondido a la encuesta, el siguiente gráfico muestra que la gran mayoría de respuestas obtenidas se hallan en la franja de edad de 40 a 49 años (39,12 %), seguida de la de 30 a 39 años (21,21 %) y de la de 50 a 59 años (28,15 %).

Gráfico 1. Edad de las personas que han respondido a la encuesta



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

De las 547 personas encuestadas, un 68,4 % es personal de gestión, un 25 % es profesorado y un 6 % es personal investigador a tiempo completo. Del total de mujeres y otros que han respondido a la encuesta, un 73 % es personal de gestión, un 21,3 % es profesorado y un 5,2 % es personal investigador a tiempo completo. Del total de hombres que han respondido a la encuesta, un 57,4 % es personal de gestión, un 34 % es profesorado y un 8,0 % es personal investi-

gador a tiempo completo. Este hecho muestra que el personal de gestión está sobrerrepresentado en la encuesta, en relación con el peso que tiene en la plantilla. Lo mismo ocurre con el conjunto de las mujeres, que en la encuesta representan un 10 % más que el porcentaje que representan en la composición real de la organización.

De todas las personas encuestadas, un 66,8 % no tiene ningún cargo directivo o rol de dirección, un 9,1 % ocupa un cargo de dirección y un 24,5 % ocupa un cargo intermedio. Del total de mujeres, un 69,4 % no tiene ningún cargo directivo ni rol de dirección, un 6,8 % ocupa un cargo de dirección y un 23,6 %, un cargo intermedio. Si nos fijamos en las que son personal de gestión, un 70,8 % no ocupa ningún cargo, un 2,8 % ocupa un cargo de dirección y un 26,3 % ocupa un cargo intermedio. De las mujeres y otros que son personal investigador a tiempo completo, un 85 % no ocupa ningún cargo, un 5 % ocupa un cargo de dirección y un 10 %, un cargo intermedio. Del profesorado, un 62,2 % no ocupa cargo alguno, un 19,5 % ocupa un cargo de dirección y un 17,1 % ocupa un cargo intermedio. Por lo que se refiere a los hombres, de su totalidad, un 58,6 % no ocupa ningún cargo, un 14,8 % ocupa un cargo de dirección y un 26,5 % ocupa un cargo intermedio. De los hombres que son personal de gestión, un 61,3 % no ocupa ningún cargo, un 5,4 % ocupa un cargo de dirección y un 33,3 % ocupa un cargo intermedio. Del personal investigador a tiempo completo que son hombres, un 69,2 % no ocupa ningún cargo, un 30,8 % ocupa un cargo de dirección y no hay ninguno, que haya respondido, que ocupe un cargo intermedio. Por último, de los hombres que son profesorado, un 52,7 % no ocupa ningún cargo, un 27,3 % ocupa un cargo de dirección y un 20 % ocupa un cargo intermedio.

En la siguiente gráfica se puede ver que, en relación con el tipo de contrato que tienen las personas que han respondido, de las 547 un 84,3 % tiene contrato indefinido, un 15,2 % tiene contrato temporal y un 0,5 % no procede. De la totalidad de mujeres y otros, un 82,9 % tiene un contrato indefinido y un 16,6 % tiene un contrato temporal. De los varones, un 87,7 % tiene contrato indefinido y un 11,7 %, temporal.

Gráfico 2. Tipo de contrato según identidad de género



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

Por lo que se refiere al tipo de jornada del total, un 88,5 % tiene jornada completa y un 10,1 %, parcial. Respecto a los hombres, un 92 % la tiene completa y un 8 %, a tiempo parcial. De las mujeres y otros, un 87 % trabaja a tiempo completo, mientras que un 10,9 % lo hace a tiempo parcial.

Gráfico 3. Tipo de jornada según identidad de género

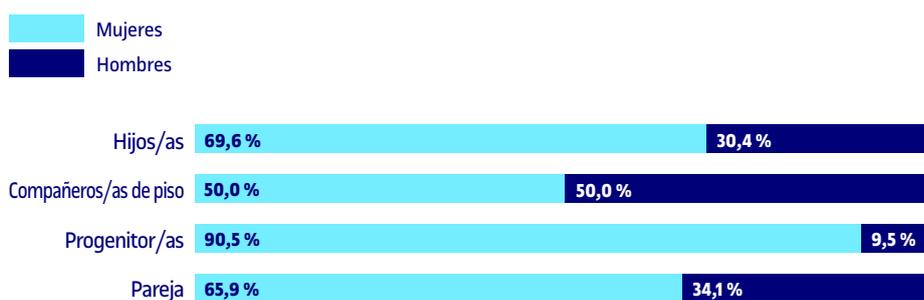


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Respecto a la situación de las personas encuestadas en relación con sus responsabilidades de cuidado, 252 personas encuestadas responden que conviven con la pareja, solo 21 dicen que conviven con sus progenitores o progenitoras, 4 afirman que conviven con un compañero o compañera de piso y 263 personas conviven con hijos e hijas. Hay que apuntar que estas respuestas no son excluyentes y que, por lo tanto, una misma persona puede convivir con diferentes personas.

Al fijar la mirada en la identidad de género, observamos que el 90,5 % de las personas que afirman vivir con sus padres o madres son mujeres. Así, las personas con mayores responsabilidades de cuidado de las personas mayores son las mujeres, puesto que el porcentaje de mujeres que conviven con sus hijos o hijas es muy similar al de la proporción de mujeres entre el conjunto del personal de la UOC.

Gráfico 4. Convivientes según identidad de género



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

Diagnos de la igualdad de género de la UOC

La presente diagnos 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.⁴ 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 paritaria⁵ 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;⁶ 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.⁷

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. 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.

⁴ 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.

⁵ 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. Mujeres i treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo. Disponible en https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf.

⁶ 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. Mujeres i treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo. Disponible en https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf.

⁷ 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. Mujeres i treball*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo. Disponible en https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf.

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.⁸

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.

⁸ 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.

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 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

Resultado de los indicadores analizados

05

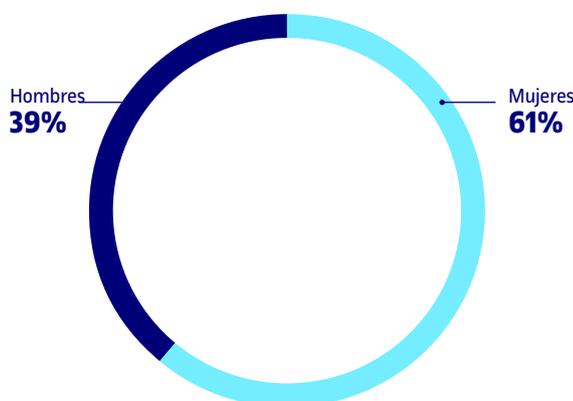
7.4.	Número de formaciones sobre prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género	Mejorable
7.5.	Existencia de protocolos de ergonomía que incorporen la perspectiva de género	Insatisfactorio
8.1.	Percepción del personal sobre la sensibilidad de la UOC en la incorporación de la 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.

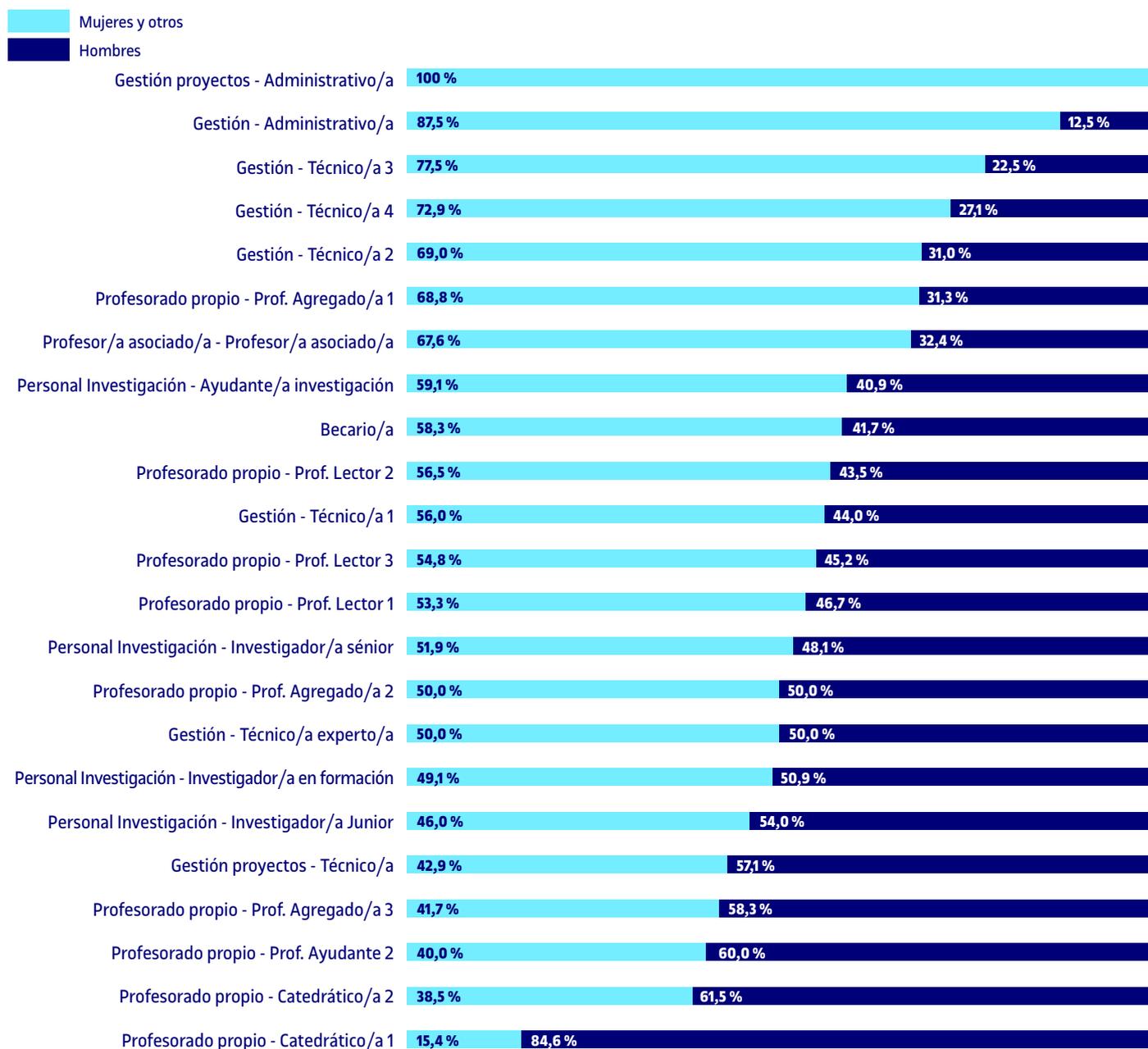
Al fijarnos en el conjunto de las categorías profesionales, observamos que aquellas categorías con mayor proporción de mujeres son las categorías profesionales que pertenecen al personal de gestión; y, además, a mayor nivel en la jerarquía de este personal, mayor es la presencia de hombres. Este elemento, 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 paritaria⁹, 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 investigador/a 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 2, 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.

⁹ 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-Mujeres-i-Hombres-a-empreses-i-organitzacions.pdf.

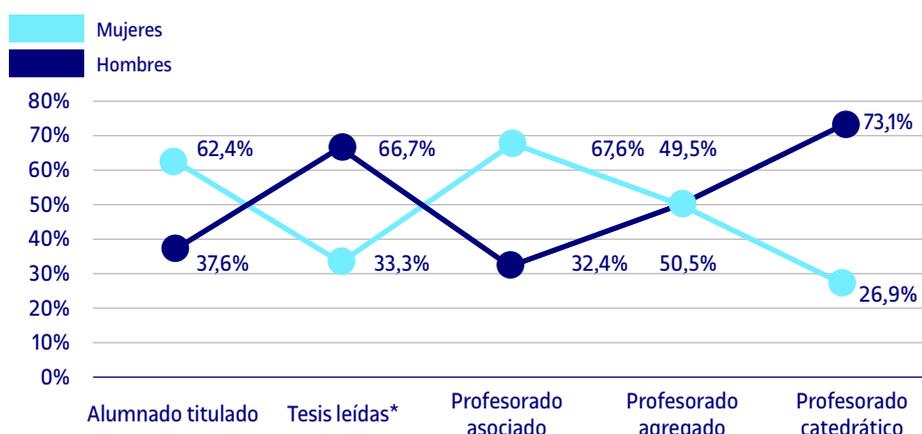
Gráfico 6. Categoría profesional según sexo, 2020



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 Diagnóstico 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 horizontales¹⁰

	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 postdoctoral	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.

¹⁰ 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,¹¹ 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.

¹¹ 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



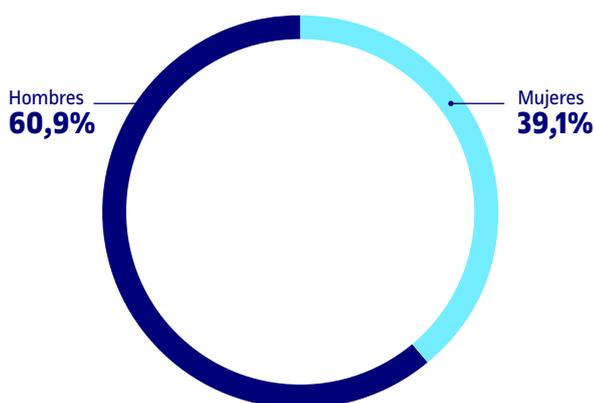
Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

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, constituida 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

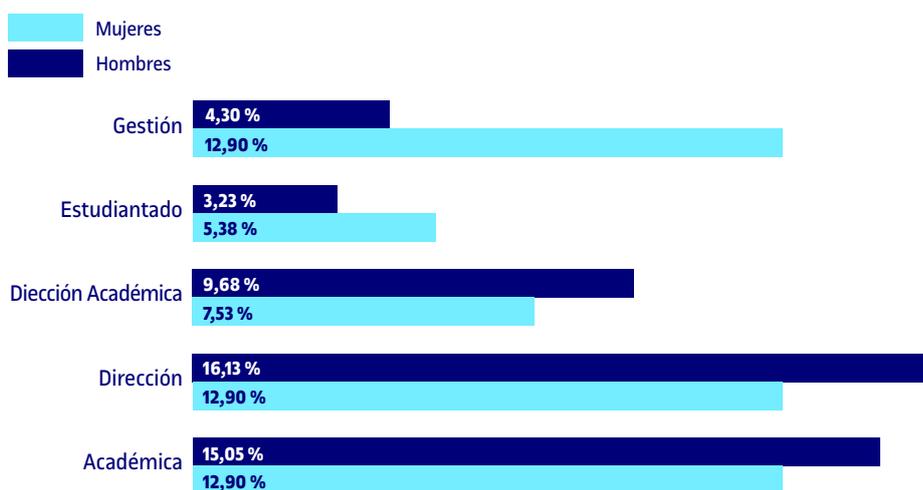
El Consejo de Universidad es el máximo órgano de participación de la comunidad universitaria y cuenta con representación del profesorado, del personal investigador a tiempo completo, del personal de gestión y del alumnado.

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

- Debatir las líneas estratégicas y objetivos de la universidad.
- Manifiestar 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	<p>Se detecta la existencia de segregación vertical entre el personal de gestión y el profesorado.</p> <p>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.</p>
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 júnior	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 prorrata		C2 - Ad personam y de mejora		C3 - Especifico y e. de proyecto		C4 - De responsabilidad		C5 - Retraso y regularización		C6 - De inversión		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 %	-1489,1 %	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 júnior	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 sénior	-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.

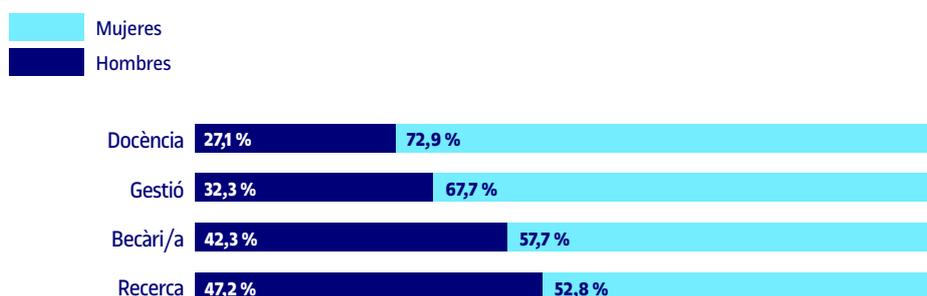
Eje de análisis 3. Entrada y salida de la organización

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 porque 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.

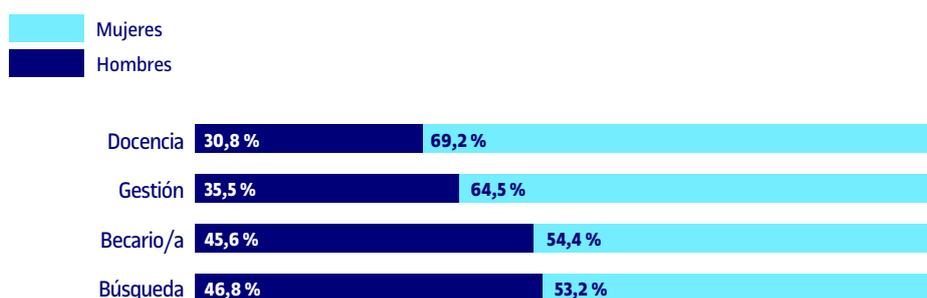
También cabe destacar que este documento recoge el papel del Área de Comunicación como agente imprescindible para comunicar los procesos de selección y la propia política de selección.

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	<p>La proporción de contratos extinguidos de mujeres es similar a la proporción de mujeres en la organización.</p> <p>Destaca negativamente que se finalizan más contratos de mujeres en relación con su peso en la plantilla entre el profesorado.</p> <p>No se detecta ninguna tendencia que muestre una salida de mujeres sistemática como consecuencia de algún tipo de situación de desigualdad o discriminación.</p>
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

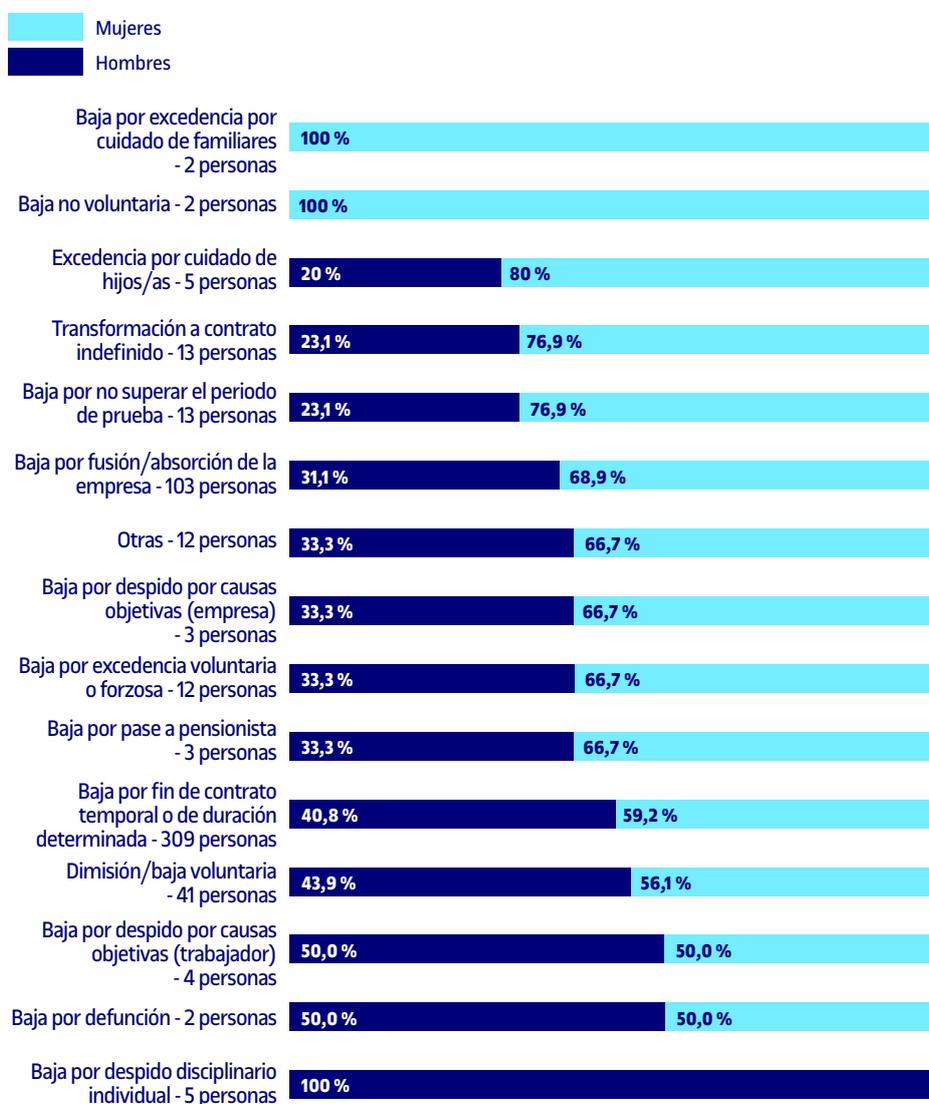


Fuente: Elaboración propia a partir de datos internos de la UOC.

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, 2020¹²



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

¹² 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.

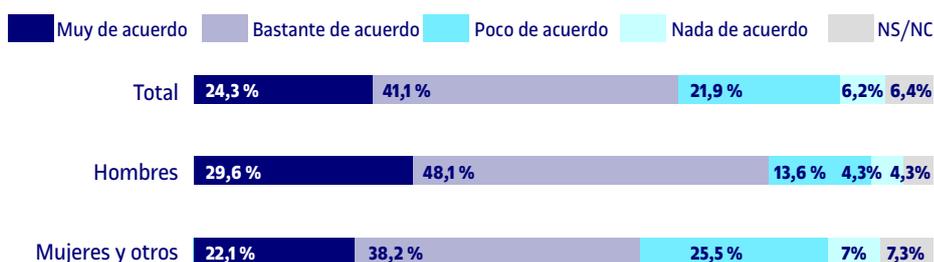
Tabla 9. Percepción sobre si hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollarse profesionalmente en la UOC

	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

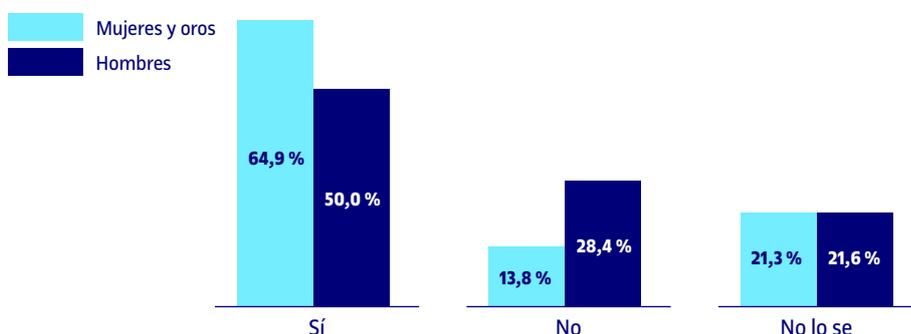
	Hombres	Mujeres
Estudios de Ciencias de la Salud	11,00	9,39
Estudios de Derecho y Ciencia Política	6,39	7,61
Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación	3,88	7,53
Estudios de Economía y Empresa	6,27	6,89
Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación	9,49	6,82
Estudios de Artes y Humanidades	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	Año 2021
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”).

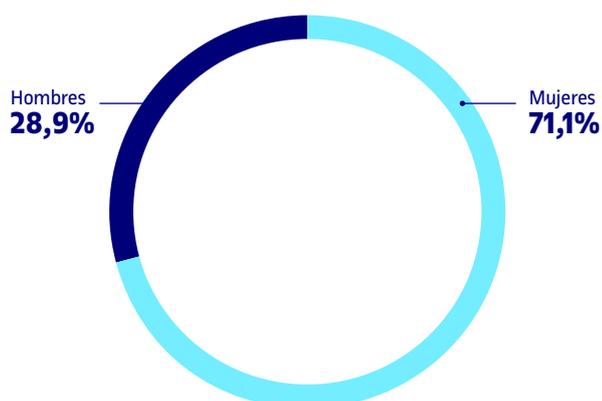
Así pues, estas cifras muestran que se ha brindado la posibilidad de teletrabajar a todas las personas que lo han solicitado. Por este motivo, no se detecta ningún tipo de sesgo o barrera que pueda dificultar el acceso al teletrabajo, puesto que no se ha denegado ninguna solicitud.

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.

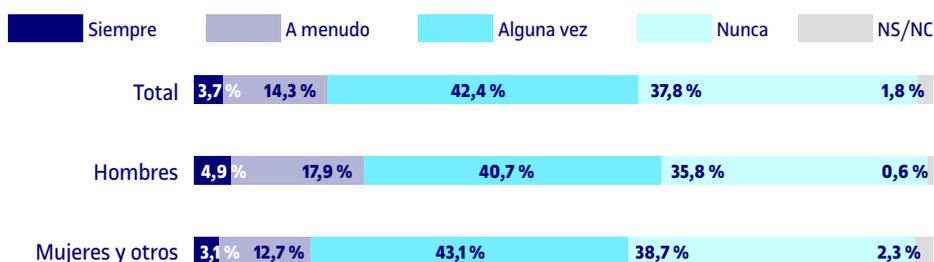
De las personas que disfrutaron de reducciones de jornada, la mayor parte la reducen en un 20 %, y representan el 37,5 %, seguidas de las personas que se benefician de una reducción de jornada del 10 %, lo que representa el 25 % del total, y de las personas con una reducción del 50 %, que representan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

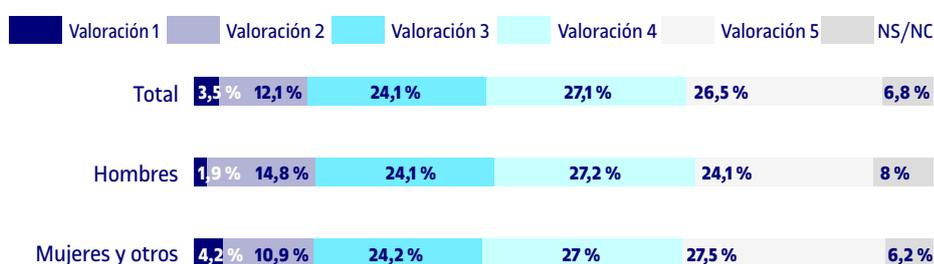
Tabla 16. ¿Con qué frecuencia te ha resultado complicado conciliar tu trabajo en la UOC con tu familia u otras esferas de tu vida? Según identidad de género y tipo de personal

		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.

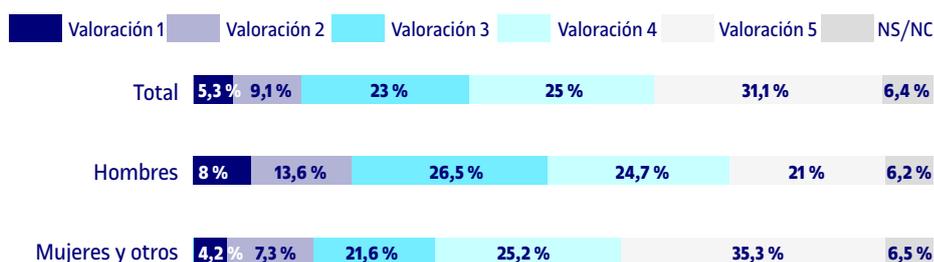
Tabla 17. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es “nada de acuerdo” y 5 es “muy de acuerdo”: “Es necesario que la UOC aumente la flexibilidad de las medidas de conciliación existentes.” Según identidad de género y tipo de personal

		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, marzo 2021.</i>
Periodo	Año 2021
Resultado	No se incorpora 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.
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 como la 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
	Formación inicial prevención de riesgos laborales	Sí	165
	Formación teletrabajo	No	347
	Formación nivel básico PRL	Sí	6
2019	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.

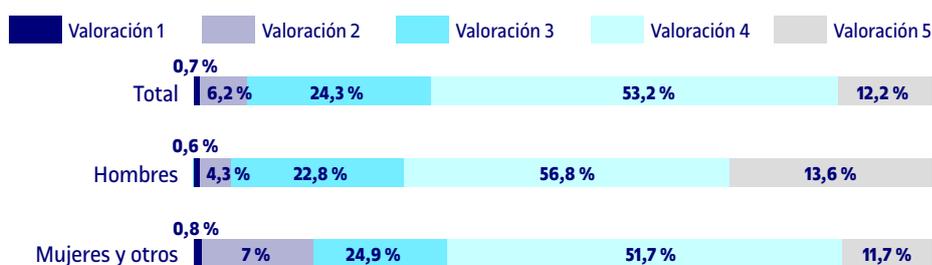
Cabe apuntar que posiblemente la persona que lleva a cabo los exámenes de ergonomía tenga en cuenta la perspectiva de género de manera más o menos concreta. Sin embargo, en este caso no se dispone de esta información. Además, si este elemento se tiene en cuenta en la práctica, sería necesario institucionalizarlo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

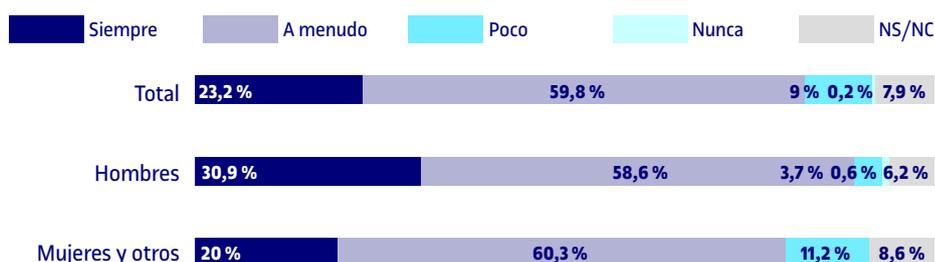
Tabla 20. ¿En qué grado, del 1 al 5, donde 1 es “nunca” y 5 es “siempre”, consideras que incorporas un lenguaje interno y externo no sexista y no androcéntrico en tus tareas profesionales? Según identidad de género

	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

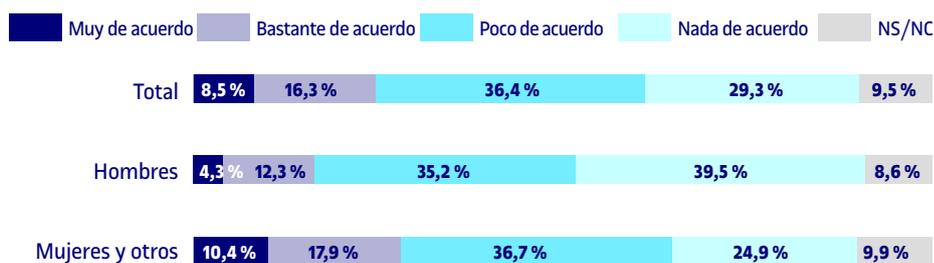
	Hombres			Mujeres y otros		
	Personal de gestión	Profesorado	Personal investigador a tiempo completo	Personal de gestión	Profesorado	Personal investigador a tiempo completo
Te interrumpen en una reunión	15,10 %	20,00 %	7,70 %	17,80 %	20,70 %	15,00 %
Faltan recursos o información para realizar tu tarea	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.

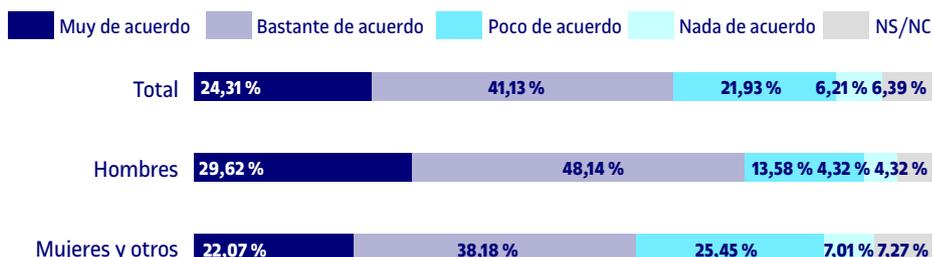
Tabla 23. Valoraciones del grado de acuerdo con la siguiente afirmación, donde 1 es “nada de acuerdo” y 5 es “muy de acuerdo”: “En mi trabajo, disfrutar de permisos para conciliar tiene un impacto negativo para la carrera profesional de quien se beneficia de ellos”. Según identidad de género y tipo de 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 60,18% 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	Muy de acuerdo	24	25,8 %	21	38,2 %	3	23,1 %	-	-
	Bastante de acuerdo	47	50,5 %	26	47,3 %	4	30,8 %	1	100 %
	Poco de acuerdo	16	17,2 %	4	7,3 %	2	15,4 %	-	-
	Nada de acuerdo	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 %.

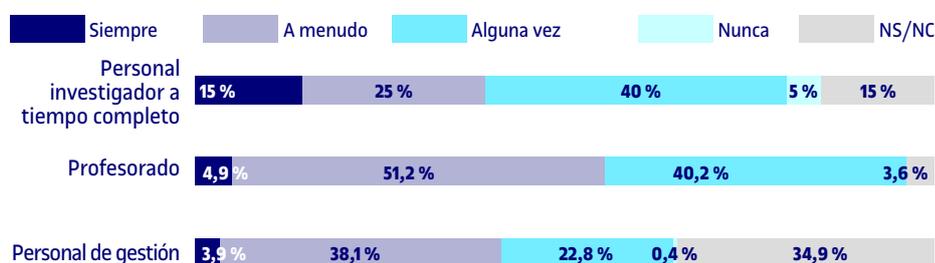
Mayoritariamente las personas encuestadas están “muy de acuerdo” y “bastante de acuerdo” (82,9 %) en cuanto a si se da valor al trabajo que realizan y, en general, no se observan diferencias entre sexos. Cuando se pregunta si sienten que se tiene en cuenta su opinión profesional en las reuniones, en 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

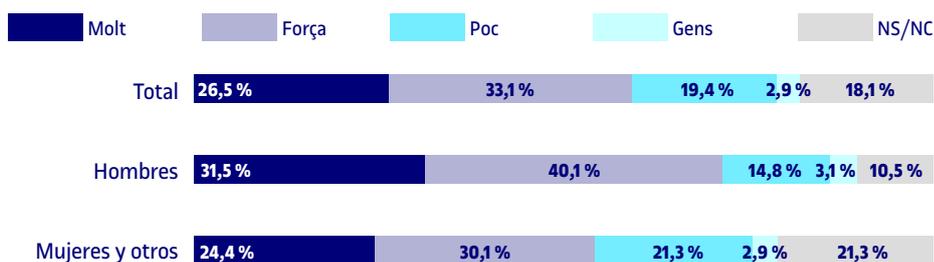
	Mujeres y otros		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Mucho	107	27,8 %	85	52,5 %	192	35,1 %
Bastante	189	49,1 %	63	38,9 %	252	46,1 %
Poco	61	15,8 %	9	5,6 %	74	13,1 %
Nada	5	1,3 %	-	-	5	0,9 %
NS/NC	23	6 %	5	3,1 %	28	5,1 %
Total	385	100 %	162	100 %	547	100 %

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.

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

Recomendaciones y líneas de mejora



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.

- 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 57, 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.



Gráfico 1. Edad de las personas que han respondido a la encuesta	12
Gráfico 2. Tipo de contrato según identidad de género	13
Gráfico 3. Tipo de jornada según identidad de género	14
Gráfico 4. Convivientes según identidad de género.....	14
Gráfico 5. Composición de la plantilla según sexo, 2020	23
Gráfico 6. Categoría profesional según sexo, 2020	25
Gráfico 7. Presencia de mujeres y hombres en distintos momentos de la carrera académica en la UOC, 2020	26
Tabla 1. Tipo de contrato según sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales	28
Gráfico 8. Tipo de jornada laboral según sexo, 2020	30
Gráfico 9. Cargos de responsabilidad según sexo, 2020	31
Gráfico 10. Composición del Comité de Empresa según sexo, 2020	32
Gráfico 11. Composición del Consejo de Universidad según sexo, 2020	33
Tabla 2. Composición del personal de gestión según puesto de trabajo y sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales	34
Tabla 3. Composición del personal investigador a tiempo completo según puesto de trabajo y sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales	35
Tabla 4. Composición del profesorado según puesto de trabajo y sexo, 2020. Número de personas, porcentajes verticales y horizontales.....	36
Tabla 5. Brecha salarial de la media y brecha salarial de la mediana de las retribuciones anuales según categoría profesional.....	39
Tabla 6. Brecha salarial de la media y de la mediana de los salarios base según categoría profesional...	40
Tabla 7. Brecha salarial de la media y mediana de los complementos salariales según categoría profesional	49
Tabla 8. Brecha salarial de la media y de la mediana de las percepciones extrasalariales según categoría profesional	43

Gráfico 12. Nuevas contrataciones según sexo y colectivo profesional, 2020.....	44
Gráfico 13. Nuevas contrataciones según sexo y tipo de contrato, 2020	45
Gráfico 14. Contratos extinguidos según sexo y colectivo profesional, 2020.....	48
Gráfico 15. Contratos extinguidos según sexo y motivo de extinción, 2020	49
Tabla 9. Percepción sobre si hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollarse profesionalmente en la UOC	53
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”.....	53
Tabla 10. Acciones formativas según duración, formato y sexo de los participantes, 2020	55
Tabla 11. Media de horas de formación por persona según sexo y departamento.....	57
Gráfico 17. ¿Crees que la UOC debería proporcionar más formación sobre igualdad de género? Según identidad de género	58
Gráfico 18. ¿Crees que la UOC debería proporcionar más información sobre los derechos de las personas LGTBI? Según identidad de género	59
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	59
Tabla 13. Uso del teletrabajo según sexo y tipo de personal. Años 2019 y 2020	61
Gráfico 19. Permisos de paternidad, maternidad y adopción según sexo.....	62
Tabla 14. Uso de excedencias según sexo y motivo, año 2020.....	63
Tabla 15. Uso de reducciones de jornada para el cuidado según sexo y tipo, año 2020	65
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	66
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	66
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	67

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.....	67
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	68
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.....	69
Tabla 19. Formaciones en materia de prevención de riesgos laborales, según si incorporan la perspectiva de género y el número de personas asistentes	72
Gráfico 23: ¿La UOC utiliza interna y externamente un lenguaje no sexista y no androcéntrico? Según identidad de género.....	74
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.....	75
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.....	75
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	77
Tabla 22. Porcentaje de respuestas de “a menudo” y “siempre” en relación con la frecuencia on la que se ha vivido alguna de estas situaciones en la UOC. Según identidad de género y tipo de personal	78
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.....	79
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	80
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	81

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	81
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.....	82
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.....	83
Tabla 26. ¿En qué medida consideras que en la UOC existe igualdad entre hombres y mujeres? Según identidad de género.....	84
Tabla 27. ¿En qué medida consideras que en la UOC existe no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI? Según identidad de género.....	84
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	85
Tabla 29. Percepción en la promoción activa de la igualdad entre hombres y mujeres en la UOC. Según identidad de género.....	85
Gráfico 28. Percepción en la promoción activa de la no discriminación de la comunidad universitaria LGTBI en la UOC. Según identidad de género.....	86

Barcelona

Bogotá

Ciudad de México

Madrid

Palma

Sevilla

Valencia

Sede central

Av. del Tibidabo, 39-43

08035 Barcelona

(+34) 932 532 300

Totdas las sedes en

sedes.uoc.edu

uoc.edu



**Universitat Oberta
de Catalunya**
