

UOC



---

## **Pla d'Igualtat de gènere 2020-2024**

---

## **Unitat d'Igualtat**

---

Document aprovat pel Consell de  
Direcció de la UOC al mes de març  
de 2020 i modificat al gener de 2022

---

Universitat Oberta  
de Catalunya

---

# Índex

<b>Introducció</b>	<b>03</b>
<b>Context i antecedents</b>	<b>05</b>
<b>Marc normatiu</b>	<b>07</b>
<b>Principis rectors</b>	<b>12</b>
<b>Eix 1. Docència</b>	<b>13</b>
<b>Eix 2. Recerca</b>	<b>22</b>
<b>Eix 3. Comunicació</b>	<b>29</b>
<b>Eix 4. Organització</b>	<b>38</b>
<b>Eix 5. Seguiment i avaluació</b>	<b>53</b>



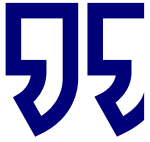
# Introducció



Quan el juliol de 2016 vaig agafar el testimoni de la vicerectora Marta Aymerich com a presidenta de la Unitat d'Igualtat de la UOC i a donar, així, continuïtat al recorregut iniciat deu anys abans amb la creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, el repte principal era que el nostre missatge arribés a tota la comunitat universitària i que la igualtat de gènere comencés a ser transversal en tots els àmbits d'activitat de la UOC. Quatre anys i una pandèmia després, posem en marxa el quart pla d'acció en igualtat de gènere de la UOC: el Pla d'igualtat de gènere 2020-2024.

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

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



---

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

Tots els objectius que ens posem com a fites per al 2024 són transformadors i, per aquest motiu, també ambiciosos. Aquest nou Pla d'igualtat resulta en més de cent mesures que s'estructuren en cinc eixos estratègics: docència, recerca, comunicació, organització, i seguiment i avaluació. Per això, no es podria haver construït sense la contribució de moltes persones de la nostra comunitat —més de setanta—, sense les seves idees i generositat, sense la seva implicació. Una construcció col·lectiva des de l'acadèmia, la gestió i l'estudiantat de la UOC que dona pas ara a un lideratge compartit entre la nostra Unitat d'Igualtat i les vicegerències de Docència i de Recerca i Innovació, i les àrees de Persones i Comunicació.

Amb la publicació d'aquest Pla, constatem, doncs, un moment de canvi tant de la nostra societat com en el paper de la nostra universitat en la lluita contra les desigualtats: ha passat de ser un objectiu institucional per convertir-se en un compromís compartit per centenars de persones de la nostra comunitat universitària. Ara, el compromís de la nostra Unitat d'Igualtat serà involucrar tota la comunitat universitària en el desplegament i la posada en pràctica de les mesures que integren el Pla durant els pròxims cinc anys. Sabem que comptem amb vosaltres. Aquest Pla d'igualtat de gènere 2020-2024 és vostre.

---

**Pastora Martínez Samper**

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



# Context i antecedents

El Pla d'igualtat de gènere de la UOC 2020-2024 és el quart que es publica a la Universitat i s'emmarca en un context excepcional que n'ha determinat clarament els continguts. El Pla es va començar a dissenyar durant l'any 2019, amb moviments polítics com el #MeToo, #Cuéntalo o #YoSíTeCreo encara vius a les xarxes, i s'ha començat a aplicar en un context de fort consens social a favor de la igualtat de gènere, en què s'exigeix de manera més clara que mai que les institucions d'educació superior han de contribuir a assolir-la.

En línia amb aquesta tendència, el marc legal que sustenta aquest Pla s'amplia respecte de l'anterior, el Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019, i s'ha fet més robust. A la normativa fonamental que representen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'hi sumen preceptes que integren diferents dimensions en què la desigualtat de gènere es reproduceix o se sustenta. Així, doncs, amb la incorporació de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aquest Pla incorpora accions per al reconeixement de la diversitat d'identitat o d'expressió de gènere i d'orientació sexual en el conjunt d'activitats de la institució. El Pla 2020-2024 també incorpora les novetats més recents de la legislació en matèria d'igualtat —estipulades pel Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i també pel Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes— amb mesures concretes, com ara la obligatorietat de constituir una Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat amb el Comitè d'empresa, i l'execució d'una auditoria salarial amb perspectiva de gènere i un pla d'acció per reduir les possibles desigualtats retributives detectades, entre altres. Així, el present pla d'igualtat compleix amb aquestes especificitats. Finalment, el Pla d'igualtat s'alinea amb els criteris de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), establerts en el Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària, i inclou mesures específiques per donar-hi resposta.

El procés de disseny i d'aprovació del Pla s'ha vist afectat també per la crisi pandèmica de la COVID-19. Va emergir justament quan el Consell de Direcció havia aprovat el document, el mes de març del 2020. La constatació que la



crisi sanitària fa sorgir de manera dramàtica altres crisis, entre elles la de la desigualtat de gènere, ha fet necessària la incorporació en el Pla de mesures que donin resposta a necessitats específiques de la comunitat UOC generades per la pandèmia.

El Pla d'igualtat 2020-2024 no solament s'ha construït de manera participativa, sinó que es fonamenta en l'avaluació de l'anterior Pla 2015-2019, i també en la quarta diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya, que es va fer el 2018, així com de la diagnosi d'àmbit laboral elaborada l'any 2021. El Pla 2020-2024 parteix de conclusions que s'extreuen d'aquestes diagnosi, que posen de manifest que:

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

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



# Marc normatiu

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les administracions públiques i a les empreses. De vegades es produeixen situacions de sexisme o desigualtat molt evidents, però en la majoria dels casos es dona de manera inconscient i indirecte. És una inèrcia social sobre la que cal primer ser-ne conscient, per després desafiar.

Els Plans d'igualtat són documents que serveixen per planificar la promoció de la igualtat de gènere i també per garantir que s'apliquen els mecanismes que fan efectius els drets de les persones relacionats amb la igualtat de gènere i la no discriminació. Es realitzen després de l'elaboració d'un diagnòstic de situació i cal fer-ne un seguiment i una avaluació a posteriori.

La promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat a través dels plans d'igualtat no és només un imperatiu ètic, sinó que és també una obligació legal. Les principals lleis que la regulen són:

## Principal normativa estatal i autonòmica

- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.** Regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.
- **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** Enfoca el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat també al reconeixement social i jurídic de les dones. Estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits és una contribució per a fer possible l'exercici d'una democràcia plena.
- **Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272).** Estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.
- **Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272).** Totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix la



obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, així com en aquelles empreses en les quals tal obligació derivi del conveni col·lectiu, o en aplicació d'un acord sancionador adoptat per l'Autoritat. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat de la plantilla de l'empresa i s'aplicaran a les persones treballadores cedides per ETTs durant el període de prestació de serveis (art. 10).

- **Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57).** S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. També s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.
- **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015).** Quan parla d'igualtat de gènere defineix la igualtat com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Entre altres, obliga a les institucions i organismes públics a aprovar, en el termini de dos anys, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball. Aquest pla ha de complir un seguit de requisits, com per exemple l'elaboració prèvia d'una diagnosi, objectius i estratègies, i sistemes eficaços de seguiment i avaluació; tenir en compte diversos elements d'actuació, com l'accés, la selecció, promoció i condicions laborals, entre altres; i tenir en compte els i les representants dels treballadors/es a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.





- **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).** Entre altres, recull que en la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius, així com la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i posicions.
- **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Estableix i recomana l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al 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.
- **Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març.** En matèria d'informació i consulta dels treballadors/es, recull el dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).** Entre altres, recull la voluntat de garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes, tot establint el principi de transversalitat i la integració de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics. Pel que fa a la igualtat en l'àmbit laboral hi ha tres decrets que la desenvolupen i concreten i que s'han aprovat recentment.
- **Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (DOGC núm. 3826, de 20 de febrer de 2003).** Aquesta llei



estableix que les universitats han de garantir els drets a no ésser discriminat per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social per a tots els estudiants.

- **Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006.** Estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat i la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També reconeix l'obligació dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.
- **Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985).** Recull el dret a sindicat-se lliurement. Entre altres, explicita que són nuls i no tenen cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici en general d'activitats sindicals.
- **Constitució espanyola de 1978.** Recull el principi d'igualtat i no discriminació responsabilitzant els poders públics de fer efectives la igualtat i la llibertat així com remoure els obstacles a la participació de tota ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

#### Principal normativa internacional i europea

- **ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere.** Organització Internacional del Treball, 2008.
- **Directiva per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments** – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.**
- **Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing.** 2000 i 2005.
- **Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam,** 1999.



- **IV Conferència Mundial de Beijing. 1995.**
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW).** Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.
- **Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social** – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).
- **III Conferència Mundial de Nairobi. 1985.**
- **II Conferència Mundial de Copenhaguen. 1980.**
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social** – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 2 p.174).
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball** – Directiva 76/207/CEE, 9 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).
- **I Conferència Mundial de Mèxic. 1975.**
- **Igualtat de retribució** – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Tomo 2 p. 52).
- **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals,** articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- **Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones.** Organització Internacional del Treball, 1951.
- **Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals,** articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Declaració Universal de Drets Humans,** preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

# Principis rectors



## Millora contínua

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

## Transformar el coneixement

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

## No discriminació

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

## Equitat

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

## Perspectiva de les cures

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

## Reconeixement de la diversitat

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

## Transversalitat de gènere

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

## Feminisme

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

# Eix 1. Docència

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució				
				2020	2021	2022	2023	2024
<b>D/OE 1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència</b>	<b>D/00 1.1 Assegurar que totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzant la presència de dones referents</b>	D/A 1.1.1 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.1.2 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.1.3 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.1.4 Elaborar un recull dels recursos d'aprenentatge de producció pròpia que tractin de la temàtica de gènere, dones, feminismes i sexualitats	Biblioteca per a l'Aprenentatge					
		D/A 1.1.5 Oferir l'opció de locució femenina en els materials multiformat	Biblioteca per a l'Aprenentatge					
		D/A 1.1.6 Promoure projectes de treball final participatius en col·laboració amb entitats que tenen perspectiva de gènere	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.1.7 Incloure a la guia de la memòria de treball final elements que garanteixin la incorporació de la perspectiva de gènere en la realització de la recerca	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la realització de les pràctiques que duen a terme estudiants tant en empreses com en organitzacions	Àrea de Serveis d'Orientació i Carrera Professional					
		D/A 1.1.9 Actualitzar les pautes de citació per visibilitzar les aportacions de les dones en les bibliografies	Biblioteca per a l'Aprenentatge					
	<b>D/00 1.2 Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de compromís ètic i global, que inclou la perspectiva de gènere</b>	D/A 1.2.1 Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.2.2 Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.2.3 Oferir al professorat responsable d'assignatures la formació en l'assignatura Compromís ètic i global	Vicegerència de Docència					
	<b>D/00 1.3 Estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica de l'aula virtual</b>	D/A 1.3.1 Incorporar les guies de llenguatge escrit i audiovisual no sexista en les sessions de benvinguda i les formacions inicials per professorat responsable d'assignatura i personal docent col·laborador	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.3.2 Incorporar l'ús no sexista del llenguatge en tots els literals del Campus	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.3.3 Generar un recurs de sensibilització adreçat a estudiants sobre la incorporació de la igualtat de gènere com a valor en el procés d'aprenentatge	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.3.4 Generar un recurs de tutoria, com a part del procés d'acollida d'estudiants, per tractar de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC	Vicegerència de Docència					
		D/A 1.3.5 Generar un protocol que ofereixi orientacions al professorat (PRA i PDC) sobre com s'han de gestionar els conflictes potencials a l'aula en relació amb la implementació de la perspectiva de gènere en la docència	Vicegerència de Docència					
		<b>D/00 1.4 Establir un pla de formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal docent de la UOC</b>	D/A 1.4.1 Fer formació al professorat responsable d'assignatura sobre la perspectiva de gènere en aspectes específics per incorporar-la a la docència	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones				
	D/A 1.4.2 Fer formació específica per al personal docent col·laborador: Endinsa't en la igualtat de gènere		Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones					
	D/A 1.4.3 Fer accions de formació al professorat responsable d'assignatura i al personal docent col·laborador per donar a conèixer les guies per a una docència amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives amb vista a utilitzar-les i implementar-les		Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'Igualtat					
	D/A 1.4.4 Fer jornades d'intercanvi d'experiències i de generació de bones pràctiques entre professorat responsable d'assignatura sobre docència amb perspectiva de gènere		Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'Igualtat					
	<b>D/OE 2 Impulsar una oferta formativa específica de gènere</b>	<b>D/00 2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta durada, etc.</b>	D/A 2.1.1 Coordinar amb els estudis i els centres l'elaboració d'una proposta que serveixi com a punt de partida	Vicegerència UOC X				
			D/A 2.1.2 Fer un estudi de mercat i anàlisi de viabilitat	Vicegerència UOC X				
			D/A 2.1.3 Validar la proposta final i la implementació	Gerència, Vicerectorat de Docència i Aprenentatge i Vicerectorat de Competitivitat i Ocupabilitat				
<b>D/OE 3 Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC</b>	<b>D/00 3.1 Sensibilitzar la comunitat UOC sobre la importància de trencar els rols de gènere</b>	D/A 3.1.1 Crear material promocional de graus i màsters trencant rols de gènere amb un criteri d'equitat	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
		D/A 3.1.2 Promoure temàtiques amb perspectiva de gènere en les línies del treball final	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
		D/A 3.1.3 Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin la segregació horitzontal en els estudis	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
	<b>D/003.2: Sensibilitzar infants i joves envers la importància de trencar els rols de gènere en la tria dels estudis</b>	D/A 3.2.1 Fomentar el protagonisme de dones científiques d'àmbits tradicionalment masculinitzats com a agents actives de canvi	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
		D/A 3.2.2 Promoure projectes de mentoria social i voluntariat en l'àmbit tecnològic que busquen que les nenes i les adolescents incrementin competències en àmbits tradicionalment masculinitzats	Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
		<b>D/00 3.3 Portar a terme accions positives d'accés i d'èxit</b>	D/A 3.3.1 Desenvolupar línies d'ajuts a l'accés per reduir la segregació horitzontal	Vicegerència de Docència				

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Biblioteca per a l'Aprenentatge

**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

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

**Àrea Responsable:** Biblioteca per a l'Aprenentatge

**Execució:** 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

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

**Execució:** 2022, 2023, 2024

D/A 1.1.9 Actualitzar les pautes de citació per visibilitzar les aportacions de les dones en les bibliografies

**Àrea Responsable:** Biblioteca per a l'Aprenentatge

**Execució:** 2021

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

### Objectius operatius

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

### Accions

D/A 1.2.1 Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020

D/A 1.2.3 Oferir al professorat responsable d'assignatures la formació en l'assignatura Compromís ètic i global

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

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

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

**Execució:** 2020, 2021



# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 1

Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència

### Objectius operatius

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

### Accions

D/A 1.4.1 Fer formació al professorat responsable d'assignatura sobre la perspectiva de gènere en aspectes específics per incorporar-la a la docència

**Àrea Responsable:** Vicerektorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Vicerektorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones

**Execució:** 2023, 2024

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

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

**Execució:** 2021, 2022

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

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

**Execució:** 2022, 2023

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 2

Impulsar una oferta formativa específica de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència UOC X

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència UOC X

**Execució:** 2022, 2023

D/A 2.1.3 Validar la proposta final i la implementació

**Àrea Responsable:** Gerència, Vicerectorat de Docència i

Aprenentatge i Vicerectorat de Competitivitat i Ocupabilitat

**Execució:** 2022, 2023

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 3

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

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

**Execució:** 2022

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

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

**Execució:** 2022

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

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

**Execució:** 2022, 2023

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 3

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

### Objectius operatius

**D/003.2 Sensibilitzar infants i joves envers la importància de trencar els rols de gènere en la tria dels estudis**

### Accions

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

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

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

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

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

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

# Eix 1. Docència

## Objectiu estratègic D/OE 3

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència

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

# Eix 2. Recerca

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

# Eix 2. Recerca

## Objectiu estratègic R/OE 1

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2022, 2023

# Eix 2. Recerca

## Objectiu estratègic R/OE 1

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:**

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023



# Eix 2. Recerca

## Objectiu estratègic R/OE 2

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2024

# Eix 2. Recerca

## Objectiu estratègic R/OE 2

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

### Objectius operatius

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

### Accions

R/A 2.2.1 Portar a terme jornades de treball per identificar de quina manera el coneixement que s'ha generat sobre el gènere es pot convertir en mesures que millorin les polítiques internes de la UOC o en bones pràctiques per compartir amb altres universitats  
**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat  
**Execució:** 2023

R/A 2.2.2 Incorporar les bones pràctiques que resultin de les conclusions d'aquestes jornades al Pla d'igualtat de gènere 2020-2024  
**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat  
**Execució:** 2023

**\*C/A 3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre el gènere**  
**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació  
**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

R/A 2.2.3 Crear una col·lecció de treballs finals relacionats amb el gènere dins de l'O2, el repositori institucional de la UOC  
**Àrea Responsable:** Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge  
**Execució:** 2021

R/A 2.2.4 Analitzar en clau de gènere les revistes digitals d'accés obert impulsades per la UOC  
**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació  
**Execució:** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

R/A 2.2.5 Impulsar la incorporació de nous títols sobre estudis de gènere, dones, feminismes i sexualitats a Editorial UOC  
**Àrea Responsable:** Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge  
**Execució:** 2023, 2024

# Eix 2. Recerca

## Objectiu estratègic R/OE 3

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2022, 2023, 2024

# Eix 2. Recerca

## Objectiu estratègic R/OE 3

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Recerca i Innovació

**Execució:** 2022, 2023, 2024

# Eix 3. Comunicació

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

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 1

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

### Objectius operatius

#### C/00 1.1 Explicar la Universitat amb perspectiva de gènere

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2020, 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 1

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021, 2022

C/A 1.2.2 Fer una diagnosi de gènere a les xarxes socials de la UOC i elaborar una guia d'ús no sexista per als canals digitals

**Àrea Responsable:** Direcció Comunicació digital

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021, 2022

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 2

Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional

### Objectius operatius

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

### Accions

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

C/A 2.1.2 Oferir la formació i els recursos de la Generalitat sobre diversitat LGBTI a la Universitat  
**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació  
**Execució:** 2021



# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 3

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

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

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2022, 2023, 2024

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 3

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2022, 2023

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 4

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

### Objectius operatius

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

### Accions

C/A 4.1.1 Acompanyar, convidar i formar a l'equip de docents, recercaires i de gestió per encoratjar-les a convertir-se en expertes de la UOC

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

C/A 4.1.2 Crear un filtre dins de la guia d'experts UOC per visibilitzar les dones expertes

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2023, 2024

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2023, 2024

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 4

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2021

# Eix 3. Comunicació

## Objectiu estratègic C/OE 4

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2023, 2024

# Eix 4. Organització

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució				
				2020	2021	2022	2023	2024
<b>O/OE 1 Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere</b>	<b>O/00 1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans</b>	O/A 1.1.1 Dissenyar i difondre una llista de comprovació per adaptar les polítiques de l'organització a la transversalització de la perspectiva de gènere	Vicegerència de Desenvolupament Global					
		O/A 1.1.2 Elaborar una llista amb els recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.1.3 Incloure en el Codi ètic un punt específic sobre llenguatge escrit i audiovisual no sexista	Vicegerència de Docència					
	<b>O/00 1.2 Portar a terme les accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere</b>	O/A 1.2.1 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal de la UOC no directiu	Àrea de Persones					
		O/A 1.2.2 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal directiu	Àrea de Persones					
		O/A 1.2.3. Elaborar un pla de formació en igualtat de gènere al que puguin accedir totes les persones treballadores tal i com recull la normativa vigent aplicable	Àrea de Persones					
	<b>O/00 1.3 Portar a terme accions de sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere</b>	<b>*C/A 2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat</b>	Àrea de Comunicació					
		O/A 1.3.1 Estratègia de visibilització de la Unitat d'Igualtat	Vicerectorat de Globalització i Cooperació					
	<b>O/00 1.4 Garantir la governança de la igualtat de gènere a la Universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'Igualtat</b>	O/A 1.4.1 Aprovar i difondre el reglament de la Unitat d'Igualtat	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.4.2 Ampliació de les persones que són membres de la Unitat d'Igualtat	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.4.3 Coordinació del Pla d'Igualtat 2020-2024	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.4.4 Elaboració d'una memòria anual de les accions que la Unitat d'Igualtat ha dut a terme	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.4.5 Creació de la col·lecció Unitat d'Igualtat UOC a la Biblioteca	Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge					
	<b>O/00 1.5 Promoure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i la resposta de la UOC davant la crisi de la COVID-19</b>	O/A 1.5.1 Participar en els espais que s'han creat per a la gestió de l'estat d'alarma a la Universitat	Vicerectorat de Globalització i Cooperació					
		O/A 1.5.2 Incloure la perspectiva de gènere en tota la comunicació relacionada amb la crisi de la COVID-19	Vicerectorat de Globalització i Cooperació					
		O/A 1.5.3 Analitzar l'impacte diferencial de la crisi en clau de gènere i impulsar mesures davant l'afectació de la COVID-19	Vicerectorat de Globalització i Cooperació					
	<b>O/00 1.6 Participar en xarxes interuniversitàries per promoure la transversalització de gènere en l'educació superior</b>	O/A 1.6.1 Participació en les reunions, els congressos i les accions de la xarxa RUIGEU	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.6.2 Participar en les reunions, els congressos i les accions en matèria d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.6.3 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Comissió Dones i Ciència del CIC	Unitat d'Igualtat					
		O/A 1.6.4 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Red Universidades por la Diversidad (RUD)	Unitat d'Igualtat					
O/A 1.6.5 Participar en altres espais de coordinació interuniversitària a escala internacional que hi pugui haver		Unitat d'Igualtat						
O/A 1.6.6. Participar en espais de coordinació interuniversitària, per a promoure mesures en favor de facilitar la carrera acadèmica i de recerca a persones amb responsabilitats de cura.		Unitat d'Igualtat						
<b>O/OE 2 Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, incloent-hi els espais físics i digitals</b>	<b>O/00 2.1 Incorporar mesures concretes de correcció davant de procediments de gestió que no preveuen el reconeixement i respecte a la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual</b>	O/A 2.1.1 Fer una diagnosi per identificar les necessitats quant a la garantia del dret a la diversitat per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual	Unitat d'Igualtat					
		O/A 2.1.2 Elaborar un protocol de canvi de nom i de sexe per a persones trans i no binàries a la universitat	Unitat d'Igualtat					
		O/A 2.1.3 Elaborar un protocol de recollida de dades per a formularis de la Universitat	Unitat d'Igualtat					
	<b>O/00 2.2 Incorporar mesures concretes de correcció davant d'entorns físics i digitals que no preveuen el reconeixement i el respecte envers la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual</b>	O/A 2.2.1 Definir una política d'espais que inclogui el respecte de la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual	Unitat d'Igualtat					
		O/A 2.2.2 Avançar en l'anàlisi i la reflexió de les condicions per a espais virtuals no discriminatoris per raó de sexe, gènere o orientació sexual	Unitat d'Igualtat					
<b>O/OE 3 Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere</b>	<b>O/00 3.1 Promoure la conciliació dins les polítiques laborals de la UOC</b>	O/A 3.1.1 Elaborar un informe d'avaluació sobre l'adequació de les mesures per a la conciliació que s'han adoptat a la UOC	Àrea de Persones					
		O/A 3.1.2 Participar en l'elaboració d'unes guies per al teletreball i la conciliació responsable en coordinació amb la xarxa d'universitats espanyoles de la RUIGEU	Unitat d'Igualtat					
		O/A 3.1.3 Portar a terme accions comunicatives que informin de les mesures de conciliació disponibles a tot el personal de la UOC	Àrea de Comunicació					
	<b>O/00 3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció o promoció laboral a la UOC</b>	O/A 3.2.1 Fer una revisió dels processos de selecció i contractació per incorporar-hi la perspectiva de gènere	Àrea de Persones					
		O/A 3.2.2 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació horitzontal entre el personal acadèmic i de gestió	Àrea de Persones					
		O/A 3.2.3 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació vertical	Àrea de Persones					
		O/A 3.2.4. Definir pautes en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació de personal del sexe infrarepresentat per cada categoria professional, per cada tipus de contracte i per cada lloc de treball	Àrea de Persones					
		O/A 3.2.5. Revisió del procés de promoció de la Universitat amb perspectiva d'igualtat de gènere	Àrea de Persones					
		O/A 3.2.6. Recollir dades desagregades per sexe sobre les persones aspirants i les persones seleccionades en cada procés de promoció de la Universitat	Àrea de Persones					
	<b>O/00 3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre homes i dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat a les empreses</b>	O/A 3.3.1 Fer un registre salarial d'acord amb el recull Real decret 902/2020	Àrea de Persones					
		O/A 3.3.2 Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que recull el Real Decret 902/2020	Àrea de Persones					
		O/A 3.3.3 Elaborar un pla d'acció per corregir les situacions de desigualtat retributiva que s'han detectat.	Àrea de Persones					
		O/A 3.3.4 Fer seguiment de l'impacte de les accions descrites en el pla, en els resultats anuals del registre salarial.	Àrea de Persones					
	<b>O/00 3.4 Garantir la igualtat de gènere en els processos d'acollida</b>	O/A 3.4.1 Revisar l'espai web d'acollida en clau de gènere	Àrea de Persones i Àrea de Comunicació					
O/A 3.4.2 Revisar el paquet d'acollida en clau de gènere per garantir que s'inclou la llista de recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat		Àrea de Persones i Àrea de Comunicació						
<b>O/00 3.5. Garantir la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals</b>	O/A 3.5.1. Tenir en compte les especificitats de dones, homes i de les persones que s'inclouen en altres categories en l'avaluació dels riscos laborals.	Àrea de Persones						
	O/A 3.5.2. Ampliar les accions de sensibilització i formació per la prevenció de riscos laborals que tinguin en compte les especificitats de dones, homes i persones que s'inclouen en altres categories	Àrea de Persones						
	O/A 3.5.3. Incorporar les especificitats de dones, homes i persones que s'inclouen en altres categories als protocols d'ergonomia.	Àrea de Persones						
<b>O/OE 4 Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual</b>	<b>O/00 4.1 Dotar la UOC d'un marc normatiu que reculli de manera integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere o orientació sexual</b>	O/A 4.1.1 Aprovar una normativa per a la no-discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual a la UOC	Unitat d'Igualtat					
		O/A 4.1.2 Elaborar un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, gènere o orientació sexual de la UOC	Unitat d'Igualtat					
		O/A 4.1.3 Valorar el fet de facilitar un punt lila en els espais d'oci de la UOC	Àrea de Persones					
	<b>O/00 4.2 Donar a conèixer i fer accessibles a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual</b>	O/A 4.2.1 Formar el personal responsable respecte als mecanismes i el procediment del Protocol	Àrea de Persones					
		O/A 4.2.2 Engagar accions comunicatives per donar a conèixer el Protocol i facilitar l'accés a les rutes d'atenció que el Protocol marca	Àrea de Persones					
O/A 4.2.3 Difondre els tutorials de la Generalitat sobre el «deure d'intervenció» quan es produeix una discriminació per LGBTIfòbia	Àrea de Comunicació							
O/A 4.2.4 Establir un canal propi en el qual es puguin canalitzar les situacions de discriminació i se'n pugui informar, o es tracti de les desigualtats de gènere que s'han detectat	Compliance Officer							

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Desenvolupament Global  
**Execució:** 2021

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

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

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

**Àrea Responsable:** Vicegerència de Docència  
**Execució:** 2021

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2023, 2024

O/A 1.2.3. Elaborar un pla de formació en igualtat de gènere al que puguin accedir totes les persones treballadores tal i com recull la normativa vigent aplicable

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022



# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

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

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

**Àrea Responsable:** Vicerectorat de Globalització i Cooperació

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

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2020

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2020

O/A 1.4.3 Coordinació del Pla d'igualtat 2020-2024

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge

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

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Vicerektorat de Globalització i Cooperació  
**Execució:** 2020

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

**Àrea Responsable:** Vicerektorat de Globalització i Cooperació  
**Execució:** 2020

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

**Àrea Responsable:** Vicerektorat de Globalització i Cooperació  
**Execució:** 2020, 2021, 2022

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 1

Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

O/A 1.6.4 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Red Universidades por la Diversidad (RUD)

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

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

O/A 1.6.6. Participar en espais de coordinació interuniversitària, per a promoure mesures en favor de facilitar la carrera acadèmica i de recerca a persones amb responsabilitats de cura.

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2022, 2023, 2024

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 2

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

### Objectius operatius

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

### Accions

O/A 2.1.1 Fer una diagnosi per identificar les necessitats quant a la garantia del dret a la diversitat per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual  
**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat  
**Execució:** 2021, 2022, 2023

O/A 2.1.2 Elaborar un protocol de canvi de nom i de sexe per a persones trans i no binàries a la universitat  
**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat  
**Execució:** 2021, 2022

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

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 2

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2023, 2024

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2020

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2020, 2021

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023, 2024

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 3.2.4. Definir pautes en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació de personal del sexe infrarepresentat per cada categoria professional, per cada tipus de contracte i per cada lloc de treball

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2023

O/A 3.2.5. Revisió del procés de promoció de la Universitat amb perspectiva d'igualtat de gènere

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023, 2024

O/A 3.2.6. Recollir dades desagregades per sexe sobre les persones aspirants i les persones seleccionades en cada procés de promoció de la Universitat

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023, 2024



# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

**O/00 3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre homes i dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat a les empreses**

### Accions

O/A 3.3.1 Fer un registre salarial d'acord amb el recull Real decret 902/2020

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2021

O/A 3.3.2 Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que recull el Real Decret 902/2020

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

O/A 3.3.3 Elaborar un pla d'acció per corregir les situacions de desigualtat retributiva que s'han detectat

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2023, 2024

O/A 3.3.4 Fer seguiment de l'impacte de les accions descrites en el pla, en els resultats anuals del registre salarial

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023, 2024

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

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

### Accions

O/A 3.4.1 Revisar l'espai web d'acollida en clau de gènere  
**Àrea Responsable:** Àrea de Persones i Àrea de Comunicació  
**Execució:** 2022, 2023, 2024

O/A 3.4.2 Revisar el paquet d'acollida en clau de gènere per garantir que s'inclou la llista de recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat  
**Àrea Responsable:** Àrea de Persones i Àrea de Comunicació  
**Execució:** 2022, 2023, 2024

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 3

Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere

### Objectius operatius

#### O/OO 3.5. Garantir la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

### Accions

O/A 3.5.1. Tenir en compte les especificitats de dones, homes i de les persones que s'inclouen en altres categories en l'avaluació dels riscos laborals.

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2023

O/A 3.5.2. Ampliar les accions de sensibilització i formació per la prevenció de riscos laborals que tinguin en compte les especificitats de dones, homes i persones que s'inclouen en altres categories

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022, 2023

O/A 3.5.3. Incorporar les especificitats de dones, homes i persones que s'inclouen en altres categories als protocols d'ergonomia

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2022

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 4

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

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

O/A 4.1.3 Valorar el fet de facilitar un punt lila en els espais d'oci de la UOC  
**Àrea Responsable:** Àrea de Persones  
**Execució:** 2021, 2022, 2023, 2024

# Eix 4. Organització

## Objectiu estratègic O/OE 4

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2021

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Persones

**Execució:** 2021

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Comunicació

**Execució:** 2021

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

**Àrea Responsable:** Compliance Officer

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

# Eix 5. Seguiment i avaluació

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució				
				2020	2021	2022	2023	2024
SA/OE 1 Fer el seguiment del desplegament de cadascun dels eixos estratègics del Pla i avaluar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere a la Universitat	SA/00 1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades	SA/A 1.1.1 Identificar els indicadors sobre docència amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Vicegerència de Docència					
		SA/A 1.1.2 Identificar els indicadors sobre recerca i innovació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Vicegerència de Recerca i Innovació					
		SA/A 1.1.3 Identificar els indicadors sobre comunicació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Àrea de Comunicació					
		SA/A 1.1.4 Identificar els indicadors sobre polítiques institucionals i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Àrea de Persones					
		SA/A 1.1.5 Vincular-se amb el projecte de governança de dades	Vicegerència d'Operacions					
		SA/A 1.1.6 Dissenyar una eina per a la recollida i l'organització dels indicadors que s'han identificat	Unitat d'Igualtat					
	SA/00 1.2 Establir mecanismes de seguiment	SA/A 1.2.1 Establir un mecanisme de seguiment en relació amb els requisits externs als quals la Universitat ha de respondre	Unitat d'Igualtat					
		SA/A 1.2.2 Integrar la perspectiva de gènere en el seguiment i la revisió dels processos SGIQ per a la docència	Àrea de Planificació i Qualitat					
		SA/A 1.2.3 Integrar la perspectiva de gènere en el seguiment de centres i de programes docents	Àrea de Planificació i Qualitat					
		SA/A 1.2.4 Planificar i programa un sistema intern de seguiment i monitoratge de la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació, la comunicació, i les polítiques i la cultura organitzacional	Vicegerència de Docència, Vicegerència de Recerca i Innovació, Àrea de Comunicació i Àrea de Persones					
		SA/A 1.2.5 Establir mecanismes de correcció un cop monitorades les dades sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació, la comunicació, i les polítiques i la cultura organitzacional	Unitat d'Igualtat					
	SA/00 1.3 Establir mecanismes d'avaluació	SA/A 1.3.1 Integrar la perspectiva de gènere en l'enquesta de satisfacció de l'alumnat	Àrea de Planificació i Qualitat					
		SA/A 1.3.2 Integrar la perspectiva de gènere en l'avaluació del professorat a Docència	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge					
		SA/A 1.3.3 Elaboració de la diagnosi sobre la igualtat de gènere a la Universitat	Unitat d'Igualtat					

# Eix 5. Seguiment i avaluació

## Objectiu estratègic SA/OE 1

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

### Objectius operatius

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

### Accions

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

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

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

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

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

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

# Eix 5. Seguiment i avaluació

## Objectiu estratègic SA/OE 1

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

### Objectius operatius

#### SA/00 1.2 Establir mecanismes de seguiment

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2022

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Planificació i Qualitat

**Execució:** 2022

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Planificació i Qualitat

**Execució:** 2022

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

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

**Execució:** 2022

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2022, 2023, 2024



# Eix 5. Seguiment i avaluació

## Objectiu estratègic SA/OE 1

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

### Objectius operatius

#### SA/00 1.3 Establir mecanismes d'avaluació

### Accions

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

**Àrea Responsable:** Àrea de Planificació i Qualitat

**Execució:** 2022

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

**Àrea Responsable:** Vicerectorat de Docència i Aprenentatge

**Execució:** 2022

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

**Àrea Responsable:** Unitat d'Igualtat

**Execució:** 2021, 2024

# Eix 1. Docència

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució					
				2020	2021	2022	2023	2024	
D/OE1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	D/00.1.1 Assegurar que totes les assignatures tenein recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzar la presència de dones referents	D/A.1.1.1 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el disseny d'assignatures	Viceregència de Docència						
		D/A.1.1.2 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts	Viceregència de Docència						
		D/A.1.1.3 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)	Viceregència de Docència						
		D/A.1.1.4 Elaborar un recull dels recursos d'aprenentatge de producció pròpia que tractin de la temàtica de gènere, dones, feminismes i sexualitats	Biblioteca per a l'Aprenentatge						
		D/A.1.1.5 Oferir l'opció de locució femenina en els materials multiformat	Biblioteca per a l'Aprenentatge						
		D/A.1.1.6 Promoure projectes de treball final participatiu en col·laboració amb entitats que tenen perspectiva de gènere	Viceregència de Docència						
	D/00.1.2 Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de competències ètiques i socials, que inclou la perspectiva de gènere	D/00.1.2.1 Incorporar en la Guia d'Acció i Pla d'Acció de l'UOC el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents	D/A.1.2.1 Detectar quins programes treballen aquesta competència transversal o quins tenen la potencialitat d'incorporar-la	Viceregència de Docència					
			D/A.1.2.2 Incorporar el compromís ètic i global com a competència transversal en totes les memòries de les noves titulacions del curs 2021-2022 i dels cursos següents	Viceregència de Docència					
			D/A.1.2.3 Oferir al professorat responsable d'assignatures la formació en l'assignatura Compromís Ètic i Global	Viceregència de Docència					
			D/A.1.2.4 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)	Viceregència de Docència					
			D/A.1.2.5 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés d'autoria dels continguts	Viceregència de Docència					
			D/A.1.2.6 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)	Viceregència de Docència					
D/00.1.3 Entendre la perspectiva de gènere en la dinàmica de l'aula virtual		D/A.1.3.1 Incorporar les guies de llenguatge escrit i audiovisual no sexista en les sessions de benvinguda i les formacions inicials per professorat responsable d'assignatura i personal docent col·laborador	Viceregència de Docència						
		D/A.1.3.2 Incorporar Tús no sexista del llenguatge en tots els literals del Campus	Viceregència de Docència						
		D/A.1.3.3 Generar un recurs de sensibilització adrejat a estudiants sobre la incorporació de l'igualtat de gènere com a valor en el procés d'aprenentatge	Viceregència de Docència						
		D/A.1.3.4 Generar un recurs de tutoria, com a part del procés d'acollida d'estudiants, per tractar de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC	Viceregència de Docència						
		D/A.1.3.5 Generar un protocol que ofereixi orientacions al professorat (PRA i PDC) sobre com s'han de gestionar els conflictes potencials a l'aula en relació amb la implementació de la perspectiva de gènere en la docència	Viceregència de Docència						
		D/A.1.3.6 Dissenyar una eina per garantir el criteri de perspectiva de gènere en el procés de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge (RA)	Viceregència de Docència						
D/OE 2 Impulsar una oferta formativa específica de gènere	D/00.2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada. Situacions ètiques i socials, de curta durada, etc.	D/A.1.4.1 Fer formació al professorat responsable d'assignatura sobre la perspectiva de gènere en aspectes específics per incorporar-la a la docència	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones						
		D/A.1.4.2 Fer formació específica per al personal docent col·laborador: Endresa't en la igualtat de gènere	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Àrea de Persones						
		D/A.1.4.3 Fer accions de formació al professorat responsable d'assignatura i al personal docent col·laborador per donar a conèixer les guies per a una docència amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives amb vista a utilitzar-les i implementar-les	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'igualtat						
		D/A.1.4.4 Fer jornades d'intercanvi d'experiències i de generació de bones pràctiques entre professorat responsable d'assignatura sobre docència amb perspectiva de gènere	Vicerectorat de Docència i Aprenentatge, i Unitat d'igualtat						
		D/A.2.1.1 Coordinar amb els estudiants i centres l'elaboració d'una proposta que serveixi com a punt de partida	Viceregència UOC X						
		D/A.2.1.2 Fer un estudi de mercat i anàlisi de viabilitat	Viceregència UOC X						
	D/OE 3 Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC	D/00.3.1 Sensibilitzar la comunitat UOC sobre la importància de trencar els rols de gènere	D/A.3.1.1 Crear material promoció de graus i màsters trencant rols de gènere amb un criteri d'equitat	Dircció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
			D/A.3.1.2 Promoure temàtiques amb perspectiva de gènere en les línies del treball final	Dircció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
			D/A.3.1.3 Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trencin la segregació horitzontal en els estudis	Dircció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
		D/00.3.2 Sensibilitzar infants i joves coversa la importància de trencar els rols de gènere en els seus projectes	D/A.3.2.1 Fomentar el protagonisme de dones científiques d'àmbits tradicionals masculinitzats com a agents actives de canvi	Dircció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
			D/A.3.2.2 Promoure projectes de mentoria social i voluntariat en l'àmbit tecnològic que busquen que les nenes i les adolescents incrementin competències en àmbits tradicionalment masculinitzats	Dircció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació					
			D/A.3.3.1 Desenvolupar línies d'ajuts a l'accés per reduir la segregació horitzontal	Viceregència de Docència					

# Eix 2. Recerca

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució					
				2020	2021	2022	2023	2024	
R/OE 1 Fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia de recerca i innovació de la UOC	R/00.1.1 Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips de recerca i innovació a la UOC	R/A.1.1.1 Analitzar la composició i els criteris d'accés dels espais de governança de l'R+D+i	Viceregència de Recerca i Innovació						
		R/A.1.1.2 Identificar els panells en els quals cal prendre mesures per promoure la paritat	Viceregència de Recerca i Innovació						
		R/A.1.1.3 Incorporar la perspectiva de gènere en els plans de recerca dels centres i els estudis	Viceregència de Recerca i Innovació						
	R/00.1.2 Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	R/A.1.2.1 Capacitar el personal de recerca de la UOC en lideratge amb perspectiva de gènere	Àrea de Persones						
		R/A.1.2.2 Revisar, adaptar i difondre la política de conciliació per a investigadors principals no permanent	Àrea de Persones						
		R/A.2.1.1 Formar el personal investigador per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca	Àrea de Persones						
	R/OE 2 Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts de la recerca i de transferència	R/00.2.1 Formar i sensibilitzar el personal investigador perquè incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que duu a terme	R/A.2.1.2 Implementar mesures per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de les convocatòries competitives	Viceregència de Recerca i Innovació					
			R/A.2.1.3 Establir una estratègia de sensibilització per al personal investigador sobre perspectiva de gènere en la tasca que duu a terme	Àrea de Comunicació					
			R/A.2.2.1 Portar a terme jornades de treball per identificar de quina manera el coneixement que s'ha generat sobre el gènere es pot convertir en mesures que millorin les polítiques internes de la UOC o en bones pràctiques per compartir amb altres universitats	Unitat d'igualtat					
R/00.2.2 Posar a l'abast de tota la comunitat el coneixement que s'ha generat sobre el gènere a la UOC		R/A.2.2.2 Incorporar les bones pràctiques que resultin de les conclusions d'aquestes jornades al Pla d'igualtat de gènere 2020-2024	Unitat d'igualtat						
		<b>C/A.3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre el gènere</b>	Àrea de Comunicació						
		R/A.2.2.3 Crear una col·lecció de treballs finals relacionats amb el gènere dins de l'OD, el repositori institucional de la UOC	Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge						
R/OE 3 Promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria	R/00.3.1 Formar i sensibilitzar les persones emprenedores perquè incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes	R/A.3.1.1 Detectar i visibilitzar materials que sensibilitzin sobre perspectiva de gènere en emprenedoria	Viceregència de Recerca i Innovació						
		R/A.3.1.2 Sensibilitzar la comunitat emprenedora de la UOC respecte a la perspectiva de gènere	Viceregència de Recerca i Innovació						
		R/A.3.2.1 Incorporar Tús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual en els continguts dels espais i accions comunicatives de Hubble	Viceregència de Recerca i Innovació						
	R/00.3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en l'activitat d'impuls a l'emprenedoria	R/A.3.2.2 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre gènere	Àrea de Comunicació						
		R/A.3.2.3 Crear una col·lecció de treballs finals relacionats amb el gènere dins de l'OD, el repositori institucional de la UOC	Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge						
		R/A.3.2.4 Analitzar en clau de gènere les revistes digitals d'accés obert impulsades per la UOC	Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge						

# Eix 3. Comunicació

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució					
				2020	2021	2022	2023	2024	
C/OE 1 Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	C/001.1 Explicar la Universitat amb perspectiva de gènere	C/A.11.1 Crear l'argumentari necessari sobre igualtat de gènere que serveixi per ampliar el relat de la UOC	Àrea de Comunicació						
		C/A.1.1.2 Revisar en les properes actualitzacions que els productes corporatius tinguin perspectiva de gènere	Àrea de Comunicació						
		C/A.1.1.3 Crear nous productes corporatius amb perspectiva de gènere	Àrea de Comunicació						
		C/A.1.1.4 Fer una revisió de les polítiques de comunicació (campanyes i estratègia de xarxes) i argumentaris de venda	Àrea de Comunicació						
		C/A.1.2.1 Adaptar la guia d'ús no sexista del llenguatge escrit a un format orientat a aplicar-lo	Àrea de Comunicació						
		C/A.1.2.2 Fer una diagnosi de gènere a les xarxes socials de la UOC i elaborar una guia d'ús no sexista per als canals digitals	Dircció comunicació digital						
	C/001.2 Donar eines per fomentar una comunitat no sexista	C/A.1.2.3 Distribuir les guies d'ús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual a totes les persones que fan comunicacions a la UOC	C/A.1.2.4 Oferir formació en l'ús de les guies, adaptada a les necessitats específiques de cadascuna de les àrees implicades	Àrea de Persones					
			<b>C/A.2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat</b>	Àrea de Comunicació					
			C/A.2.1.2 Oferir la formació i els recursos de la Generalitat sobre diversitat LGTB a la Universitat	Àrea de Comunicació					
			C/A.3.1.1 Incorporar com a focus de priorització la visibilització de persones que treballen per a la igualtat de gènere a la UOC	Àrea de Comunicació					
			C/A.3.1.2 Comunicar les accions de foment de la igualtat de gènere com a avantatge competitiu per captar nou talent	Àrea de Persones					
			<b>C/A.3.1.3 Dissenyar accions comunicatives específiques per a la difusió dels resultats de la recerca sobre gènere</b>	Àrea de Comunicació					
	C/OE 3 Incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit del talent de la UOC	C/00.3.2 Garantir la igualtat de gènere en els processos de selecció d'afiliats	C/A.3.2.1 Reflectir la igualtat de tracte i oportunitats en els continguts dels processos de selecció	Àrea de Persones					
			C/A.3.2.2 Visibilitzar les mesures d'igualtat de gènere en els continguts dels processos d'acollida de les persones que s'incorporen a la UOC	Àrea de Comunicació					
			C/A.3.2.3 Revisar que el paquet d'acollida físic incorpora les accions institucionals que garanteixen la igualtat de gènere	Àrea de Comunicació					
C/00.3.3 Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es fa dins de la UOC		C/A.4.1.1 Acompanyar, convidar i formar a l'equip de docents, recercares i de gestió per encoratjar-les a convertir-se en expertes de la UOC	Àrea de Comunicació						
		C/A.4.1.2 Crear un filtre dins de la Guia d'Experts UOC per visibilitzar les dones expertes	Àrea de Comunicació						
		C/A.4.1.3 Assegurar la presència d'expertes de la UOC en les guies d'Expertes existents	Àrea de Comunicació						
		C/A.4.2.1 Elaborar i implementar una política de paritat per a l'organització de jornades, actes institucionals, etc.	Unitat d'igualtat						
		C/A.4.3.1 Analitzar des d'una perspectiva de gènere com ens mostrem (en els canals web propis, les xarxes socials, les campanyes de màrqueting, els audiovisuals...)	Àrea de Comunicació						
		C/A.4.3.2 Identificar quins han de ser els estereotips que volem trencar i quina imatge volem generar	Àrea de Comunicació						

# Eix 4. Organització

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució						
				2020	2021	2022	2023	2024		
D/OE 1 Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere	D/00.1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en els polítics i els plans	O/A.1.1 Dissenyar i difondre una llista de comprovació per adaptar les polítiques de l'organització a la transversalització de la perspectiva de gènere	Viceregència de Desenvolupament Global							
		O/A.1.1.2 Elaborar una llista amb els recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat	Unitat d'igualtat							
		O/A.1.1.3 Inlcoure en el Codi Ètic un punt específic sobre llenguatge escrit i audiovisual no sexista	Viceregència de Docència							
		O/A.1.2.1 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal de la UOC no directiu	Àrea de Persones							
		O/A.1.2.2 Accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal directiu	Àrea de Persones							
		O/A.1.2.3. Elaborar un pla de formació en igualtat de gènere el que puguin accedir totes les persones treballadores tal i com recull la normativa vigent aplicable	Àrea de Persones							
	D/00.1.2 Portar a terme les accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	<b>C/A.2.1.1 Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat</b>	O/A.1.3.1 Estratègia de visibilització de la Unitat d'igualtat	Àrea de Comunicació						
			O/A.1.3.2 Estratègia de visibilització de la Unitat d'igualtat	Vicerectorat de Globalització i Cooperació						
			O/A.1.4.1 Aprovar i difondre el reglament de la Unitat d'igualtat	Unitat d'igualtat						
			O/A.1.4.2 Ampliació de les persones que són membres de la Unitat d'igualtat	Unitat d'igualtat						
			O/A.1.4.3 Coordinació del Pla d'igualtat 2020-2024	Unitat d'igualtat						
			O/A.1.4.4 Elaboració d'una memòria anual de les accions que la Unitat d'igualtat ha dut a terme	Unitat d'igualtat						
	D/00.1.3 Portar a terme accions de sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	O/A.1.4.5 Creació de la col·lecció Unitat d'igualtat UOC a la Biblioteca	O/A.1.5.1 Participar en els espais que s'han creat per a la gestió de l'estat d'alarma a la Universitat	Vicerectorat de Globalització i Cooperació						
			O/A.1.5.2 Inlcoure la perspectiva de gènere en tota la comunicació relacionada amb la crisi de la COVID-19	Vicerectorat de Globalització i Cooperació						
			O/A.1.5.3 Analitzar l'impacte diferencial de la crisi en clau de gènere i impulsar mesures davant l'afectació de la COVID-19	Vicerectorat de Globalització i Cooperació						
			O/A.1.6.1 Participació en les reunions, els congressos i les accions de la xarxa RIUGEU	Unitat d'igualtat						
			O/A.1.6.2 Participar en les reunions, els congressos i les accions en matèria d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats	Unitat d'igualtat						
			O/A.1.6.3 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Comissió i Oficina de la Diversitat	Unitat d'igualtat						
		D/00.1.4 Garantir la governança de la igualtat de gènere a la Universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'igualtat	O/A.1.6.4 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Red Universidades por la Diversidad (RUD)	O/A.1.6.4 Participar en les reunions, els congressos i les accions de la Red Universidades por la Diversidad (RUD)	Unitat d'igualtat					
				O/A.1.6.5 Participar en altres espais de coordinació interuniversitària a escala internacional que hi pugui haver	Unitat d'igualtat					
				O/A.1.6.6 Participar en espais de coordinació interuniversitària, per a promoure mesures en favor de facilitar la carrera acadèmica i de recerca a persones amb responsabilitats de cura.	Unitat d'igualtat					
				O/A.2.1.1 Fer una diagnosi per identificar les necessitats quant a la garantia del dret a la diversitat per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual	Unitat d'igualtat					
				O/A.2.1.2 Elaborar un protocol de canvi de nom i de sexe per a persones trans i no binàries a la universitat	Unitat d'igualtat					
				O/A.2.1.3 Elaborar un protocol de recollida de dades per a formularis de la Universitat	Unitat d'igualtat					
D/OE 2 Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionats de la UOC, incloent-hi els espais físics i digitals	D/00.2.2 Incorporar mesures concretes de correcció davant de procediments de gestió que no preveuen el reconeixement i respecte envers la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual	O/A.2.2.1 Definir una política d'espais que inclogui el respecte de la diversitat per raó de sexe, gènere o orientació sexual	Unitat d'igualtat							
		O/A.2.2.2 Avançar en l'anàlisi i la reflexió de les condicions per a espais virtuals no discriminatoris per raó de sexe, gènere o orientació sexual	Unitat d'igualtat							
		O/A.3.1.1 Elaborar un informe d'avaluació sobre l'adequació de les mesures per a la conciliació que s'han adoptat a la UOC	Àrea de Persones							
		O/A.3.1.2 Participar en l'elaboració d'un cop de treball amb la conciliació responsable en coordinació amb la xarxa d'universitats espanyoles de la RIUGEU	Unitat d'igualtat							
		O/A.3.1.3 Portar a terme accions comunicatives que informin de les mesures de conciliació disponibles a tot el personal de la UOC	Àrea de Comunicació							
		O/A.3.2.1 Fer una revisió dels processos de selecció i contractació per incorporar-hi la perspectiva de gènere	Àrea de Persones							
	D/00.3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció i promoció laboral a la UOC	D/A.3.2.2. Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació horitzontal entre el personal acadèmic i de gestió	O/A.3.2.2 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació horitzontal entre el personal acadèmic i de gestió	Àrea de Persones						
			O/A.3.2.3 Elaborar i portar a terme polítiques per reduir la segregació vertical	Àrea de Persones						
			O/A.3.2.4 Definir pautes en igualtat de mèrits i quan sigui possible, la contractació de personal del sexe infrarepresentat per cada categoria professional, per cada tipus de contracte i per cada lloc de treball	Àrea de Persones						
			O/A.3.2.5. Revisió del procés de promoció de la Universitat amb perspectiva d'igualtat de gènere	Àrea de Persones						
			O/A.3.2.6. Recollir dades desagregades per sexe sobre les persones aspirants i les persones seleccionades en cada procés de promoció de la Universitat	Àrea de Persones						
			O/A.3.3.1 Fer un registre salarial d'acord amb el Real Decret 902/2020	Àrea de Persones						
D/OE 3 Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere	D/00.3.4 Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre homes i dones en matèria tributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat a les empreses	O/A.3.3.2 Elaborar una auditoria salarial d'acord amb el que recull el Real Decret 902/2020	Àrea de Persones							
		O/A.3.3.3 Elaborar un pla d'acció per corregir les situacions de desigualtat tributativa que s'han detectat.	Àrea de Persones							
		O/A.3.3.4 Fer seguiment de l'impacte de les accions descrites en el pla, en els resultats anuals del registre salarial.	Àrea de Persones							
		O/A.3.4.1 Revisar l'espai web d'acollida en clau de gènere	Àrea de Persones i Àrea de Comunicació							
		O/A.3.4.2 Revisar el paquet d'acollida en clau de gènere per garantir que s'inclou la llista de recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la Universitat	Àrea de Persones i Àrea de Comunicació							
		O/A.3.5.1 Tenir en compte les especificitats de dones, homes i de les persones que s'inclouen en altres categories en l'avaluació dels riscos laborals.	Àrea de Persones							
	D/OE 4 Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	D/00.4.1 Dotar a l'UOC d'un marc normatiu que recull de manera integral les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual	O/A.3.5.2 Ampliar les accions de sensibilització i formació per la prevenció de riscos laborals que tinguin en compte les especificitats de dones, homes i persones que s'inclouen en altres categories	Àrea de Persones						
			O/A.3.5.3. Incorporar les especificitats de dones, homes i persones que s'inclouen en altres categories als protocols d'ergonomia.	Àrea de Persones						
			O/A.4.1.1 Aprovar una normativa per a la no-discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere i orientació sexual a la UOC	Unitat d'igualtat						
			O/A.4.1.2 Elaborar un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, gènere o orientació sexual de la UOC	Unitat d'igualtat						
			O/A.4.1.3 Valorar el fet de facilitar un punt llia en els espais d'oci de la UOC	Àrea de Persones						
			O/A.4.2.1 Formar el personal responsable respecte als mecanismes i el procediment del Protocol	Àrea de Persones						

# Eix 5. Seguiment i avaluació

Objectiu estratègic	Objectiu operatiu	Accions	Àrea responsable	Període d'execució				
				2020	2021	2022	2023	2024
SA/OE 1 Fer el seguiment del desenvolupament de cadascun dels objectius estratègics del Pla i elaborar-ne l'impacte sobre la igualtat de gènere a la Universitat	SA/OO 1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades	SA/A.11.1 Identificar els indicadors sobre docència amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Viceregència de Docència					
		SA/A.11.2 Identificar els indicadors sobre recerca i innovació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Viceregència de Recerca i Innovació					
		SA/A.11.3 Identificar els indicadors sobre comunicació amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Àrea de Comunicació					
		SA/A.11.4 Identificar els indicadors sobre polítiques institucionals i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, interns i per a tercers	Àrea de Persones					
		SA/A.11.5 Vincular-se amb el projecte de governança de dades	Viceregència d'Operacions					
		SA/A.11.6 Dissenyar una eina per a la recollida i organització dels indicadors que s'han identificat	Unitat d'igualtat					

---

**Barcelona**  
**Bogotà**  
**Ciutat de Mèxic**  
**Madrid**  
**Palma**  
**Sevilla**  
**València**

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

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