

UoC

Diagnóstico de la igualdad de género en la Universitat Oberta de Catalunya

Asociación Institut Quotidiana

NIF: G-65571861

C/ Casp, 43, 08015 Barcelona

Marzo de 2019

**Universitat Oberta
de Catalunya**

Índice

U1	Resumen ejecutivo	3
U2	Metodología	14
U3	Eje 1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres	5
U4	Eje 2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género	21
U5	Eje 3. Comunicación, imagen y lenguaje	30
U6	Eje 4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia	41
U7	Eje 5. Presencia y representación de mujeres y hombres	61
U8	Eje 6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional	111
U9	Conclusiones	150
10	Índice de tablas y gráficos	152
	Bibliografía y referencias	157

La plantilla de personal percibe que la UOC tiene una cultura organizativa favorable a la igualdad.

La UOC tiene un amplio margen de mejora para contribuir a reducir la brecha digital de género existente en la actualidad en Cataluña.

Este documento es la recopilación de un conjunto de indicadores que tienen como objetivo mostrar la realidad de la UOC con la perspectiva de género, es decir, analizar cuáles son las relaciones de género que se dan en el marco de las relaciones laborales o estudiantiles que se incluyen en la UOC.

En este sentido, cabe destacar que las informaciones más relevantes que se desarrollan en las siguientes páginas giran en torno a las apuestas de esta universidad en favor de las políticas de igualdad, en torno a la consecución de una cultura organizativa a favor de la igualdad de género y al grado de incorporación de una perspectiva inclusiva y no androcéntrica en la comunicación, la imagen y el lenguaje. También presenta información respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia, respecto a la composición de la comunidad universitaria teniendo en cuenta los diversos colectivos, categorías profesionales, tipos de estudios y cargos de responsabilidad y liderazgo, así como respecto a la asunción de la igualdad de género en las condiciones laborales, haciendo especial énfasis en las posibles situaciones de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.

La principal aportación de este trabajo es la radiografía de la situación actual de la UOC en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en la que cabe destacar la clara apuesta de esta universidad por el impulso de la igualdad —hecho demostrado a partir de los numerosos planes de igualdad implantados y del crecimiento de los recursos destinados a la Unidad de Igualdad.

En cuanto a la cultura organizativa de la UOC, a pesar de que hay un número bajo de formaciones para incorporar la perspectiva de género para el personal académico y para el personal de gestión, hay un alto número de acciones en favor de la sensibilización de la comunidad universitaria hacia la igualdad de género. Este hecho se relaciona directamente con la clara apuesta institucional que hace la UOC en esta materia —hecho percibido también por la plantilla de personal.

En el análisis de la comunicación, la imagen y el lenguaje, hay que destacar que la UOC es una institución que hace una apuesta clara por la visibilización de las mujeres en varios roles y varios ámbitos; aun así, en algunos casos se detecta un uso no inclusivo del lenguaje escrito.

La perspectiva de género en la investigación y la docencia es un aspecto clave que debe tener en cuenta la UOC y, en este sentido, cabe destacar la existencia de voluntad por parte del profesorado de incorporar estrategias para reducir los roles de género en las dinámicas en el aula. Así, cabe destacar la importancia del entorno virtual como una especificidad de la UOC, que puede facilitar la participación de las mujeres en algunas situaciones, aunque no se detecta un cambio sustancial respecto a las dinámicas de género que se dan en las aulas presenciales. En la investigación, la perspectiva de género está incluida solo en algunos estudios concretos, y no lo está de ma-

El entorno digital de la UOC es una especificidad que se valora como una oportunidad para facilitar la conciliación, y dificulta el acoso sexual y por razón de sexo.

Se percibe cierta segregación vertical, y también segregación horizontal —tanto en el alumnado como en el personal académico—, colectivos en los que hay una distribución no equilibrada según el sexo en los diferentes ámbitos de estudio.

nera transversal en el gran grueso de estudios que ofrece esta universidad. En este sentido, cabe destacar que la distribución de los estudiantes, con una baja proporción de mujeres en las carreras relacionadas con las nuevas tecnologías —ámbito tradicionalmente asociado a la masculinidad—, es manifiestamente desproporcionada.

La composición de la comunidad universitaria de la UOC es mayoritariamente femenina, a pesar de que este diagnóstico muestra como no hay una composición equilibrada en algunos de los cargos de responsabilidad o de liderazgo, o de algunas categorías profesionales más valoradas socialmente, cargos que son ocupados mayoritariamente por hombres.

Así, de forma similar al conjunto de las universidades catalanas, en la UOC, los roles de género generan que existan ámbitos masculinizados y otros feminizados.

La existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, la formación y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es una cuestión de la que se trata en el último eje de este documento, en el que se destaca que una de las principales limitaciones de la UOC en materia de desigualdades de género en las condiciones laborales es la falta de información para poder elaborar un análisis amplio, y para poder desarrollar un seguimiento de estos indicadores que permita a la institución saber si estas cuestiones mejoran, empeoran o se mantienen inamovibles. En este sentido, la brecha salarial y el abordamiento del acoso sexual y por razón de sexo son ámbitos, aunque los datos no muestran situaciones de gran desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente sensibles, en los que la UOC tiene margen de mejora.

En conclusión, cabe destacar que la UOC presenta un balance ambivalente con respecto a las relaciones de género según el ámbito analizado. Así, hay una cultura organizativa en favor de la igualdad y se dan las condiciones para que esta se siga reforzando, a pesar de que hay margen de mejora en el compromiso institucional en la igualdad de género.



El diagnóstico que se presenta es una recopilación de una serie de indicadores que tienen la voluntad de mostrar cuál es la realidad de la UOC en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Estos indicadores se estructuran en seis ejes de análisis que permiten evaluar el grado de igualdad entre hombres y mujeres en los distintos aspectos recogidos en los siguientes ejes:

- Eje 1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Eje 2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
- Eje 3. Comunicación, imagen y lenguaje
- Eje 4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
- Eje 5. Presencia y representación de mujeres y hombres
- Eje 6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional

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

Eje	Eje temático al que pertenece el indicador
Indicador	Nombre del indicador
Fuente	Origen de la información y los datos para el análisis del indicador
Periodo	Etaqa temporal a la que hace referencia el análisis del indicador
Resultado	Resumen del resultado del análisis del indicador
Valoración	Estado de la situación: si la situación es insatisfactoria, correspondiente al color rojo; mejorable, correspondiente al color naranja, y satisfactoria, correspondiente al color verde
Observaciones	Otros comentarios tales como consideraciones metodológicas o en relación con la interpretación del resultado

Después de presentar esta tabla, se muestra la información cuantitativa o cualitativa acompañada de un análisis que permite concluir con una valoración que hace posible captar a primera vista cuál es el estado de la situación en cuestión, es decir, determinar si la situación analizada es satisfactoria desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres, si la situación es mejorable o si la situación evaluada es claramente insatisfactoria y existe un amplio margen de mejora.

Cabe destacar que los datos, en algunos casos, responden a la organización y las categorías orgánicas de la UOC, mientras que, en otros casos, las categorías internas de la UOC se equiparan a las categorías del conjunto de las universidades catalanas. Esta dualidad se da porque en algunos indicado-

res es imprescindible comparar la situación de la UOC con la situación del conjunto de las universidades catalanas, mientras que en otros casos no es posible efectuar esta comparativa.

Este diagnóstico es el resultado de una recopilación y un análisis de datos cuantitativos y cualitativos facilitados por la Unidad de Igualdad de la UOC y por medio de varias técnicas de extracción y recogida. Estas fuentes y técnicas se detallan a continuación.

***Análisis documental**

Se ha solicitado una serie de documentación interna de la UOC referente a varios ámbitos. Por un lado, se ha analizado el vigente plan de igualdad: el Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019, el documento *Política de personal académico*, que regula los derechos y los deberes del personal académico, y el *Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual*.

Por otro lado, se ha hecho también un análisis de partes de la página web de la UOC y de documentación referente a comunicaciones internas, a fin de conocer si la comunicación de la UOC incorpora la perspectiva de género y no es sexista ni androcéntrica.

Finalmente, se ha solicitado una serie de informaciones relativas a la estructura interna de la Unidad de Igualdad, que han sido facilitadas por las personas que integran esta unidad.

***Análisis de datos internos de carácter cuantitativo**

Con respecto a las cuestiones relacionadas con las cifras del personal que forma parte de la comunidad universitaria, se ha solicitado una serie de datos de carácter numérico que se han tratado para detectar la existencia o inexistencia de sesgos en el acceso a determinados espacios, categorías o departamentos, y para desarrollar el análisis pertinente en materia de derechos laborales, en el caso del personal propio de la UOC.

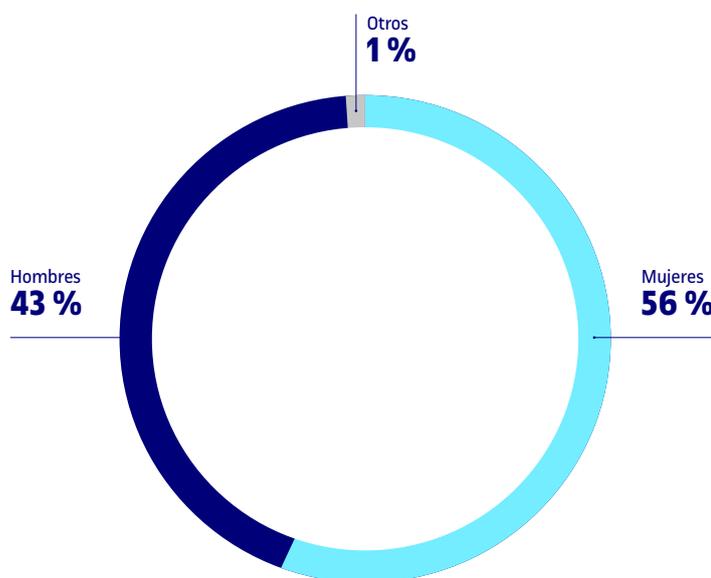
***Encuestas**

Para obtener información respecto a las percepciones en materia de igualdad de género de los trabajadores de la UOC, se han llevado a cabo dos encuestas, una dirigida al personal académico y otra dirigida al personal de gestión.

A continuación se presenta una relación del universo de las respuestas de cada una de las encuestas. En cuanto a la encuesta dirigida al **personal académico**, se han obtenido un total de 173 respuestas, de las que 96 corresponden a mujeres, 75 a hombres y 2 a personas que se incluyen en la categoría «otros».¹

La participación en la encuesta del personal académico es más baja que la del personal de gestión, ya que el profesorado y el personal investigador están formados por 433 personas, y, por lo tanto, la participación en la encuesta por parte de este colectivo es del 40 %.

Gráfico 1. Muestra de la encuesta del personal académico según el sexo



Fuente: encuesta del personal académico

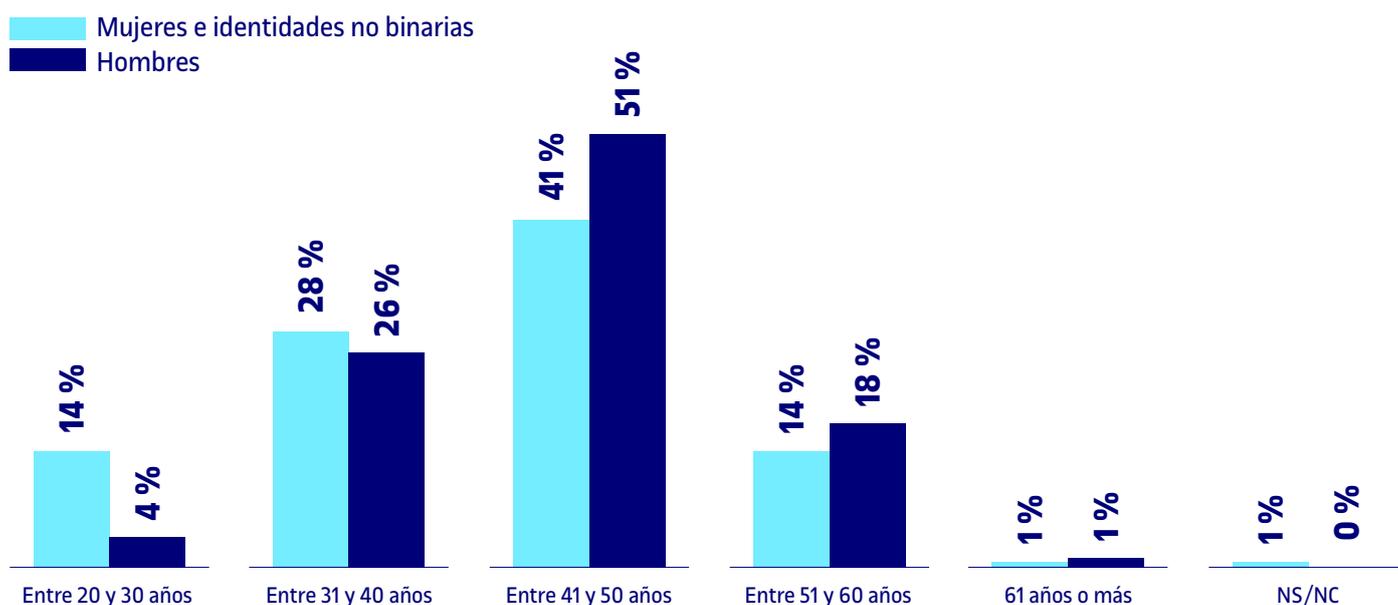
En cuanto a la edad, la mayoría del personal académico que ha respondido a la encuesta tiene entre 41 y 50 años. En ese sentido, e igual que ocurre con el personal de gestión —tal como se observa en las siguientes páginas—, la UOC parece ser una universidad con un personal mayoritariamente joven en que la mayor parte del personal académico tiene menos de 50 años.²

¹ Las respuestas de las personas que se sitúan en la categoría «otros» serán incluidas, cuando sea pertinente, en una categoría denominada «mujeres e identidades no binarias» en el análisis, ya que el hecho de presentar las respuestas segregadas por sexo manteniendo la categoría «otros» podría poner en riesgo el anonimato de estas personas, por el bajo número de personas que se incluyen en esta categoría. Así, la categoría «mujeres e identidades no binarias» incluye a las mujeres y las personas incluidas en esta categoría, a fin de asegurar su anonimato.

² La composición según el sexo y la edad del personal académico se expone en el indicador 5.1, en la página 74, en el que se muestra que las cifras referentes a la edad del personal académico que responde a la encuesta son similares a la composición según la edad del conjunto del personal académico.

En cuanto a la edad en relación con el sexo, se da una situación de paridad en la composición de todos los grupos de edad con la excepción del personal de entre 20 y 30 años, en el que las mujeres representan el 70 % de las personas de esta franja de edad que han respondido a la encuesta.

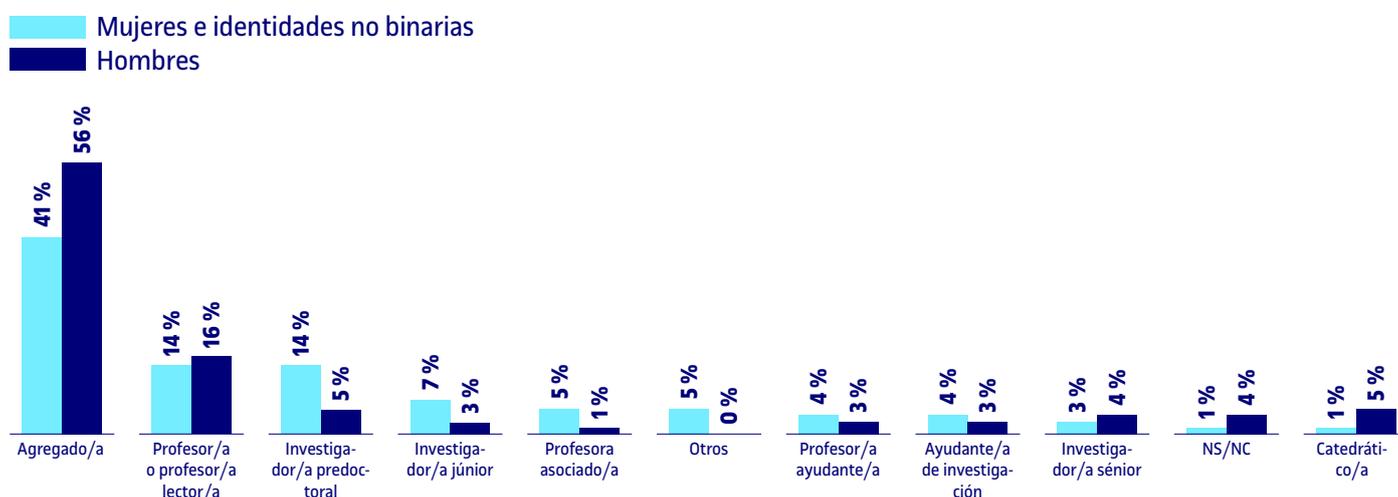
Gráfico 2. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico según el sexo y la edad



Fuente: encuesta al personal académico

La categoría laboral de las personas que han respondido a la encuesta muestra como, a pesar de que las respuestas de cada categoría son bajas, hay una composición equilibrada, según el sexo, de la categoría laboral de las personas que responden a la encuesta.

Gráfico 3. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico en las categorías profesionales por sexo

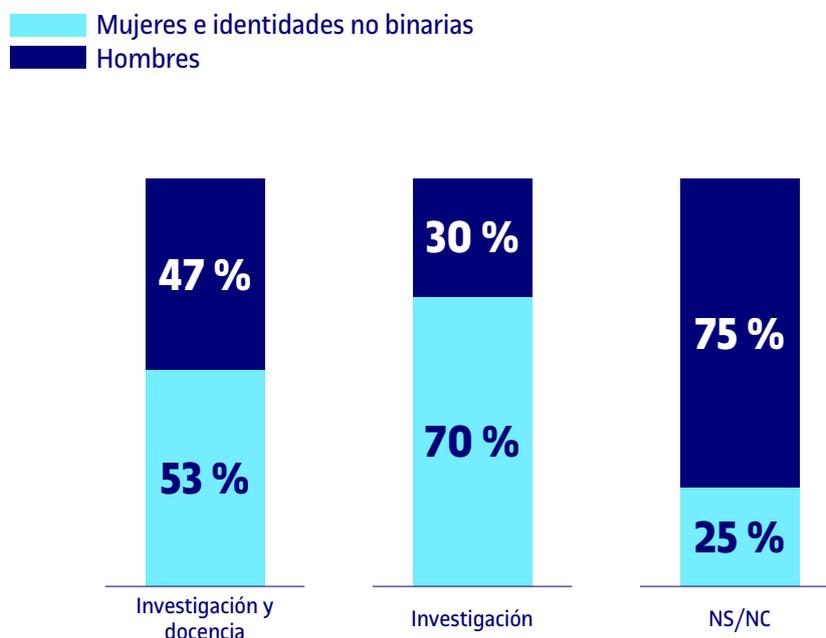


Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a las personas que se dedican a investigar y a impartir docencia, a partir de esta encuesta se observa que más del 70 % del personal que responde a la encuesta se dedica a la investigación y la docencia, mientras que el 30 % hace solo investigación. En este sentido, el gráfico 4 muestra que el personal que responde la encuesta que desarrolla investigación es un personal más feminizado que el personal que desarrolla investigación y docencia, que es paritario.

Cabe destacar que, comparando estas cifras con la composición del conjunto del personal docente y el personal investigador contratados por la UOC, la muestra de la encuesta del personal docente teniendo en cuenta el sexo es representativa, ya que el profesorado está formado por un 55 % de mujeres. Asimismo, la muestra del personal de investigación está muy feminizada, y la proporción de mujeres que en la encuesta declara investigar es más elevada que la proporción de mujeres que desarrolla investigación según los datos de registro de esta universidad. Este hecho muestra que las mujeres investigadoras han respondido a la encuesta en una proporción muy superior que los hombres investigadores, que están infrarrepresentados.

Gráfico 4. Porcentaje de la muestra de la encuesta del personal académico que se dedica a la investigación y la docencia por sexo

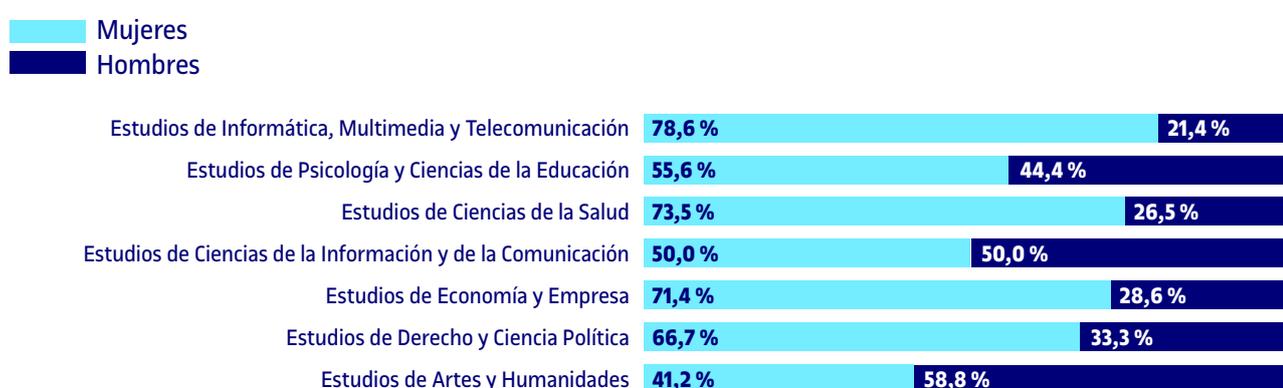


Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto al ámbito de conocimiento de este personal académico que ha respondido a la encuesta, se observa que el ámbito que aparece más feminizado es el de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación (del 100 % de respuestas de personas de esta área, un 78,6 % son de mujeres

o personas no binarias), que, teniendo en cuenta los datos de registro de la UOC, es el ámbito con más proporción de hombres —solo cuenta con un 25,2 % de mujeres (tal como se observa en el eje 5 del diagnóstico). Ello indica que los hombres del ámbito con más resistencia para incorporar mujeres son los que menos han respondido la encuesta. Este dato permite suponer que la encuesta es respondida por las personas con más interés hacia el trabajo en favor de la igualdad de género, lo que provoca un sesgo que habrá que tener en cuenta en la interpretación de los datos.

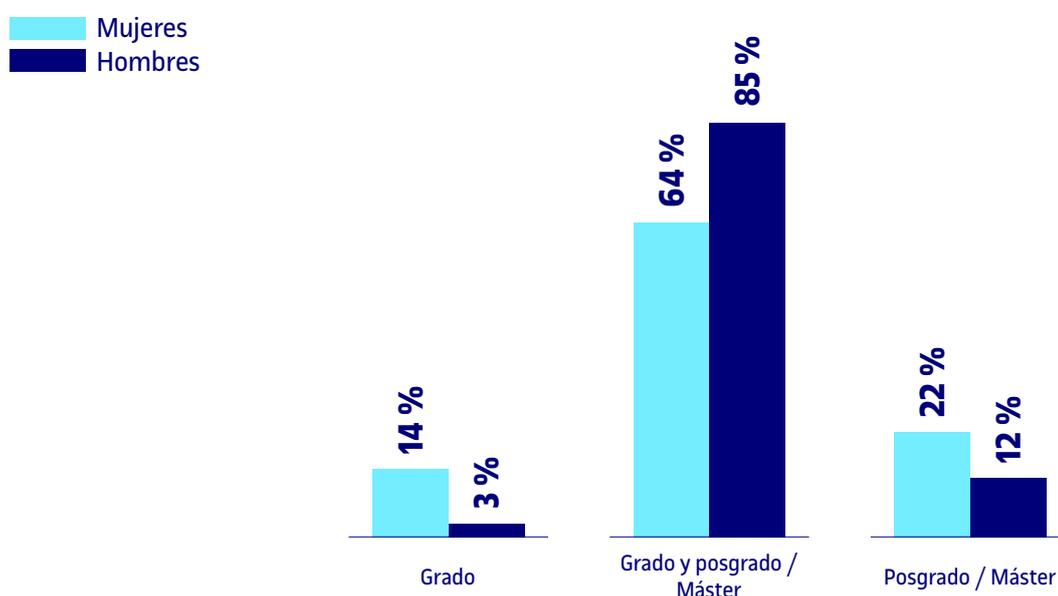
Gráfico 5. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico según el ámbito de estudio y el sexo



Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto al nivel de estudios en el que se ejerce la docencia, se observa que la gran mayoría de las personas que responden la encuesta imparte docencia en todos los niveles educativos: tanto en grados como en posgrados o másteres. Asimismo, no se observan diferencias relevantes en la distribución de hombres y mujeres que imparten docencia, tal como puede observarse en el gráfico 6.

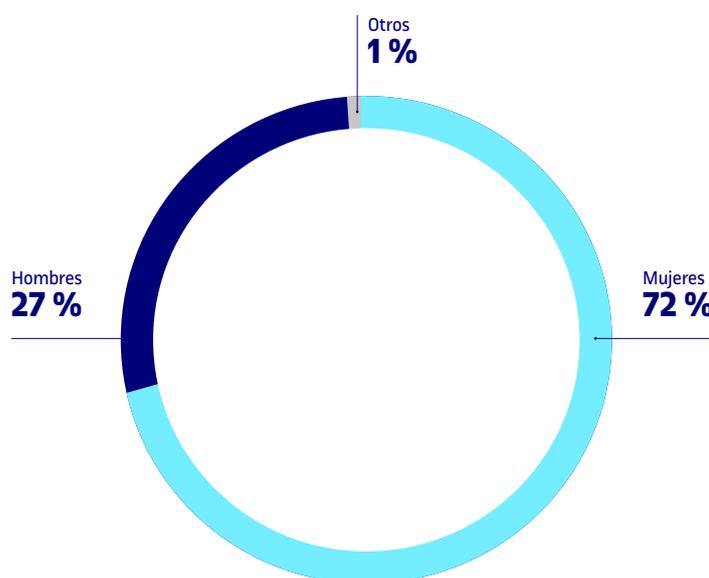
Gráfico 6. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico según el nivel educativo en el que imparte docencia y el sexo



Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a la encuesta dirigida al **personal de gestión**, se han obtenido un total de 409 respuestas, 293 de las cuales corresponden a mujeres, 112 a hombres, y 4 personas se autoubican en la categoría «otros».³ Cabe destacar el elevado número de respuestas obtenidas, ya que el personal de gestión está formado por 558 personas, y, por tanto, un 73 % del personal de gestión ha participado en la encuesta.

Gráfico 7. Muestra de la encuesta del personal de gestión según el sexo



Fuente: encuesta al personal de gestión

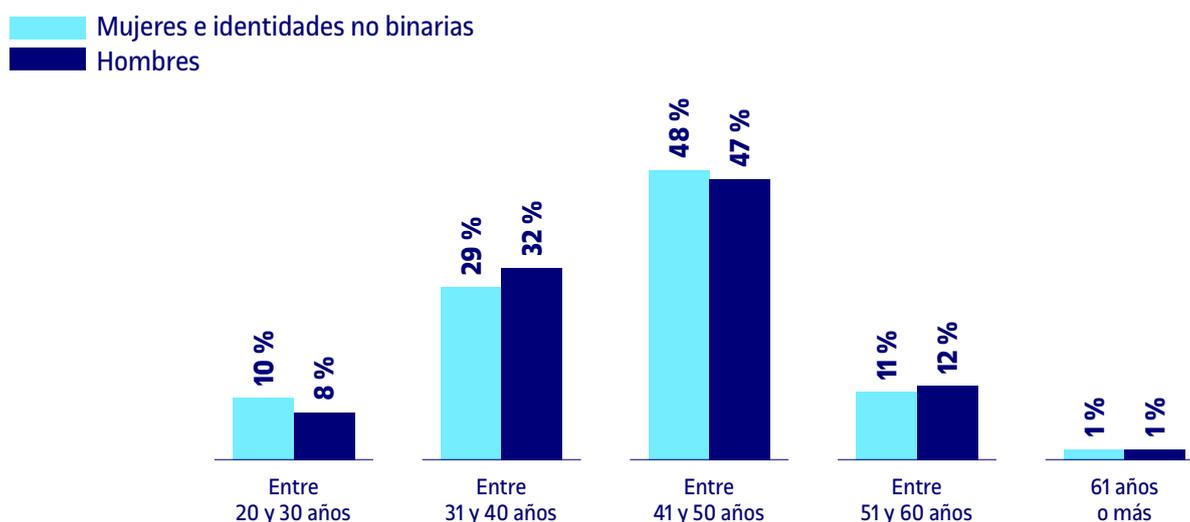
En cuanto a la edad, el siguiente gráfico muestra como el personal de gestión que ha respondido a la encuesta tiene mayoritariamente entre 41 y 50 años. Asimismo, se observa que el personal de gestión que responde a la encuesta es mayoritariamente joven, ya que solo el 12 % de las personas que forman parte de este colectivo son mayores de 51 años. Estos datos coinciden con la composición según los grupos de edad del conjunto del personal de gestión.⁴

En cuanto a la edad en relación con el sexo, para cada uno de los grupos de edad, los hombres representan entre el 20 % y el 30 % del personal. Así pues, no se percibe una distribución sesgada del sexo según los grupos de edad.

³ Las respuestas de las personas que se sitúan en la categoría «otros» serán incluidas, cuando sea pertinente, en una categoría denominada «mujeres e identidades no binarias» en el análisis, ya que el hecho de presentar las respuestas segregadas por sexo manteniendo la categoría «otros» podría poner en riesgo el anonimato de estas personas, por el bajo número de personas que se incluyen en esta categoría. Así, la categoría «mujeres e identidades no binarias» incluye a las mujeres y las personas incluidas en esta categoría, a fin de asegurar su anonimato.

⁴ La composición del personal de gestión según el sexo y la edad se expone en el indicador 5.1, en la página 74, en el que se muestra que las cifras referentes a la edad del personal de gestión que responde la encuesta son similares a la composición según la edad del conjunto del personal de gestión.

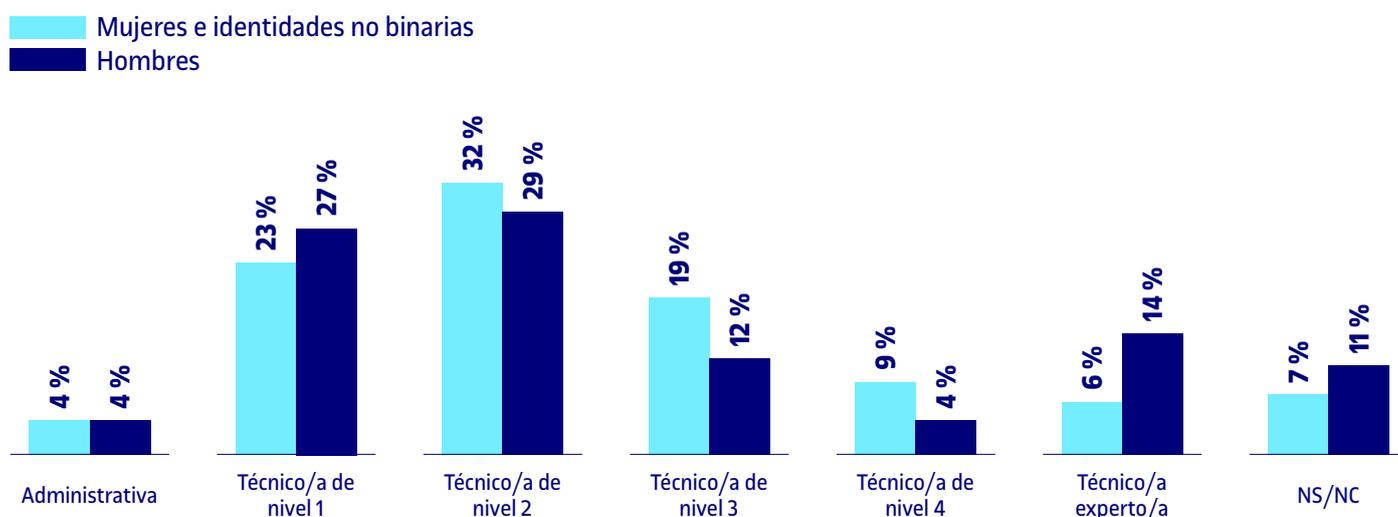
Gráfico 8. Distribución de la muestra de la encuesta del personal de gestión según el sexo y la edad



Fuente: encuesta al personal de gestión

En cuanto a la categoría profesional, la mayor parte de las respuestas a la encuesta son de personal que se inscribe en la categoría de técnico/a de nivel 2. A partir de los siguientes datos se observa como los hombres están sobrerrepresentados en la categoría de técnico/a experto/a, que es la categoría profesional más elevada en la jerarquía. Cabe destacar, en este sentido, que estas categorías profesionales hacen referencia al contrato laboral, pero no concretan el rol que se desempeña en la UOC.

Gráfico 9. Distribución de la muestra de la encuesta del personal de gestión en las categorías profesionales por sexo



Fuente: encuesta al personal de gestión

En cuanto al departamento al que pertenecen las personas que han respondido a la encuesta, se percibe una cierta especialización de género en la distribución, en el sentido de que las respuestas muestran que el departamento de tecnología está masculinizado, mientras que el departamento de globalización y cooperación está feminizado.

Los datos revisados sobre la composición de las personas que han respondido a la encuesta ofrecen una panorámica de los perfiles que permite facilitar la comprensión del análisis de los indicadores que toman como fuente los resultados de la encuesta al personal académico y la encuesta al personal de gestión.

***Grupos de discusión**

Se han formado cuatro grupos de discusión, dos de los cuales están formados por estudiantes de la UOC y los otros dos por personal docente colaborador. Un total de 18 personas han participado en estas sesiones: 15 mujeres, 2 hombres y una persona que se ha ubicado en la categoría «otros».

Cabe destacar que las personas que han participado en estas sesiones se han presentado voluntarias a partir de un anuncio publicado en el Campus Virtual. Este hecho puede generar un sesgo en las respuestas que hay que tener en cuenta, ya que las personas participantes son las que tienen un mayor interés y una mayor sensibilidad respecto a las desigualdades de género, y ello puede tener un impacto en las aportaciones que hacen.

El objetivo de estos grupos de discusión es incluir en este diagnóstico de igualdad la perspectiva y la percepción de estos colectivos respecto al tratamiento y la apuesta por la igualdad de género que lleva a cabo la UOC, ya que la logística y la nueva ley de protección de datos dificultaban extremadamente su participación en una encuesta.

Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Las políticas de igualdad son las medidas que lleva a cabo una institución para reducir las desigualdades de género que pueden producirse. En este primer eje, se presentan una serie de indicadores que se evalúan para conocer y mostrar si la UOC es una universidad que apuesta por aplicar las políticas de igualdad y si estas políticas de igualdad están consolidadas.

Los indicadores que se evalúan en este eje son los siguientes: la existencia de un plan de igualdad de la UOC, la adecuación del Plan de igualdad de la UOC, la existencia de la Unidad de Igualdad y la posición que tiene en el organigrama, la adecuación de la Unidad de Igualdad (análisis de su estructura y funcionamiento), la existencia y la dedicación de la figura del agente de igualdad y la adecuación del presupuesto de la Unidad de Igualdad a sus objetivos.

Con el análisis de estos indicadores se pone de manifiesto la clara apuesta que hace la UOC por trabajar en favor de la igualdad, ya que se observa la larga trayectoria de esta universidad en este ámbito y la reciente dotación de recursos humanos a la Unidad. A pesar de las diversas mejoras que todavía hay que trabajar para alcanzar, es necesario valorar las tareas que se han llevado a cabo hasta el momento para asegurar la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectivas entre mujeres y hombres.

Por otra parte, y como aspecto que puede mejorarse, hay que advertir que el impacto de estas medidas no ha llegado a algunas cuestiones estratégicas, como la participación de mujeres en los grados más emblemáticos de la universidad (los relacionados con las TIC), de forma que se capte talento femenino para la innovación y las tecnologías. Asimismo, tampoco se ha logrado una cultura general proactiva en favor de la igualdad que haya podido impregnar todos los departamentos y los ámbitos de esta universidad.

En cualquier caso, en relación con el anterior diagnóstico de igualdad, elaborado en el año 2013, se percibe que la UOC ha avanzado en la consolidación, y en el compromiso, de la igualdad de género. Esta diferencia se percibe en el aumento de los recursos personales y presupuestarios que recibe la Unidad de Igualdad, que son novedades recientes.

Eje	1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Indicador	1.1. Existencia de plan de igualdad de la UOC
Fuente	Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019
Periodo	Del año 2015 al año 2018
Resultado	La UOC dispone de un plan de igualdad vigente en el periodo analizado.
Valoración	Satisfactorio

La UOC ha elaborado varios planes de igualdad de oportunidades, uno para el periodo 2008-2010, uno para el periodo 2011-2013, que se prorrogó hasta el año 2014, y finalmente, uno para el periodo 2015-2019. Así pues, este diagnóstico se desarrolla sobre el cuarto plan de igualdad de la UOC.

Por lo tanto, la UOC cuenta con un plan de igualdad vigente desde el año 2008. Esta trayectoria denota un compromiso de la institución en el desarrollo y la aplicación de los planes de igualdad, y por lo tanto, en favor de la igualdad y las políticas que la favorecen.

Eje	1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Indicador	1.2. Adecuación del Plan de igualdad de la UOC
Fuente	Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del año 2015 al año 2018
Resultado	El Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 propone 31 acciones en favor de la igualdad, pero estas presentan poca concreción.
Valoración	Satisfactorio

El Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 se estructura en ocho ejes que organizan las distintas acciones planteadas. Estos ejes incorporan varias temáticas: las políticas institucionales en favor de la igualdad, la visibilización de las desigualdades de género en esta universidad, la incorporación de la perspectiva no androcéntrica en la comunicación, la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en las actividades académicas, la promoción del acceso y la promoción sin desigualdades de género y, por último, la incorporación de la perspectiva de género en las condiciones laborales.

Cada uno de los ejes contiene algunas acciones, con el resultado de 31 acciones que responden al objetivo de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en esta universidad. Estas acciones denotan una voluntad de mejorar frente a las limitaciones detectadas en el diagnóstico previo a este plan de igualdad, pero son acciones que quedan poco concretadas en el documento final, con indicadores de seguimiento y de evaluación poco específicos.

A pesar de estas cuestiones, será necesario evaluar, cuando termine el periodo de implantación del Plan de igualdad, si las acciones desarrolladas se han llevado a cabo tal como habían sido previstas y habrá que evaluar si estas han producido el impacto esperado.

Más allá del Plan de igualdad, destaca que no se ha llevado a cabo ninguna acción para fomentar la elaboración de un documento que regule la promoción interna y la carrera profesional de todo el personal de la UOC, ni ninguna acción para revisar el uso de las medidas de flexibilidad relacionadas con los permisos de paternidad/maternidad y extenderlas a todo el personal de la UOC.

Finalmente, en el marco del Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la UOC 2015-2019, como acciones previas, o como acciones que se desarrollan en paralelo, la UOC declara disponer de la siguiente documentación:

- Diagnóstico de las discriminaciones o desigualdades entre hombres y mujeres, 2014
- Evaluación del plan de igualdad, 2014
- Estudio/diagnóstico de la brecha salarial en la UOC, 2014
- Estudio/diagnóstico de la docencia con perspectiva de género en la UOC, 2014
- Estudio/diagnóstico de la investigación con perspectiva de género en la UOC, 2014

Por otra parte, tal como apunta el Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades de la Red Vives, nunca se ha confeccionado ningún estudio o diagnóstico de la violencia de género en la UOC ni se ha desarrollado ningún estudio sobre presupuestos con perspectiva de género. A partir de la información cualitativa, se percibe que estos estudios no se han llevado a cabo por falta de capacidad logística, estratégica y económica.

Eje	1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Indicador	1.3. Existencia de una unidad de igualdad y posición en el organigrama
Fuente	Unidad de Igualdad UOC Página web UOC (http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organizem/organigrama-ca/index.html) Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019
Periodo	Del año 2006 al año 2018
Resultado	Existe una unidad de igualdad con un equipo y unos objetivos de trabajo.
Observaciones	Satisfactorio

En 2006, la UOC crea por primera vez la Comisión de Igualdad de Oportunidades y se dota de una agente de igualdad con el objetivo de poner en práctica el compromiso de la institución con la igualdad de género. Para hacerlo, se lleva a cabo la primera diagnosis y el I Plan de igualdad de oportunidades de la UOC, en 2008, al que siguió un segundo plan de igualdad para los años 2011, 2012 y 2013. La figura del agente de igualdad se crea como un requeri-

miento legal, y una persona de recursos humanos pasa a ocupar este cargo, que no tiene un reconocimiento profesional o institucional y es una figura que no supone ningún tipo de implicación en la organización interna.

En el año 2014 se produce un importante avance con la creación de la Unidad de Igualdad, que es la estructura que actualmente lleva a cabo las políticas de igualdad en esta universidad y que tiene varios objetivos con el horizonte de ampliar la proyección de la UOC, tanto interna como externamente, en favor de la igualdad. Asimismo, quiere darse un paso en el desarrollo de acciones más ambiciosas, que serán propuestas en el Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019. Más allá de la elaboración y la aplicación del plan, la Unidad de Igualdad se plantea llevar a cabo una tarea de sensibilización para modificar las percepciones individuales en torno a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y al mismo tiempo, producir cambios estructurales en la organización para asegurar la institucionalización de la transversalidad de género en el conjunto de la UOC. Actualmente, la Unidad de Igualdad es un órgano que cuelga directamente del Vicerrectorado de Globalización y Cooperación, lo que le otorga una relevancia especial, aunque esta relación no está explícita en el organigrama interactivo que aparece en la página web de la UOC.¹ Hay que apuntar que la creación de la Unidad de Igualdad es paralela a la eliminación de la Comisión de Igualdad, que era la estructura antigua.

Eje	1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Indicador	1.4. Adecuación de la Unidad de Igualdad (análisis de su estructura y funcionamiento)
Fuente	Unidad de Igualdad UOC Página web UOC (http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html) Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019
Periodo	Del año 2014 al año 2018
Cálculo	A pesar del crecimiento de los recursos personales destinados a la Unidad de Igualdad, hay margen de mejora en el trabajo de la Unidad y el logro de los objetivos planteados.
Resultado del indicador	Mejorable

La Unidad de Igualdad es un órgano formado por 7 personas: la presidencia está a cargo de la vicerrectora de Globalización y Cooperación, Pastora Martínez, hay una persona que se encarga de las tareas de coordinación y 5 personas más constituyen el grueso de la Unidad (3 personas del área de investigación y docencia y 2 personas del área de gestión). En cuanto a los

¹<http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html> [página web consultada el 18 de diciembre de 2018].

recursos económicos, la UOC otorga, todos los años desde 2008, una pequeña cantidad para el desarrollo de actividades de sensibilización para las festividades del 8 de marzo y el 25 de noviembre.

Por otra parte, y en cuanto a la Comisión de Igualdad, las personas que han formado o forman parte de ella no han percibido ninguna compensación económica o han disfrutado de una reducción de jornada o de sus tareas en sus puestos de trabajo, para poder destinar tiempo y esfuerzos a la Comisión.

Finalmente, en diciembre de 2018, la UOC dota la Unidad de Igualdad de una figura de coordinación que dispone de una jornada laboral completa para desarrollar las funciones que la Unidad requiere. En este sentido, se trabaja para alcanzar un crecimiento de la legitimidad de la Unidad de Igualdad.

Los principales objetivos de la Unidad son la implantación del plan de igualdad vigente, la elaboración de este diagnóstico y el siguiente plan de igualdad, que entrará en vigor a partir del año 2020, y la consolidación del protocolo de atención a las agresiones sexuales o por razón de sexo o diversidad sexual. Además, uno de los principales retos es incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos y niveles de la UOC. Seguramente, este último objetivo es el más ambicioso que tiene la Unidad de Igualdad sobre la mesa, dada la complejidad que implica el trabajo con el conjunto de departamentos y la dificultad de vencer las resistencias con las que puede encontrarse, y teniendo en cuenta los recursos humanos de los que dispone la Unidad.

Finalmente, cabe destacar que, a pesar de que la UOC ya ha elaborado varias diagnósticos y varios planes de igualdad, sigue presentando una limitación en la sistematización y el análisis de los datos internos relativos a la composición de la comunidad universitaria según el sexo.

Eje	1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Indicador	1.5. Existencia y dedicación de la figura del agente de igualdad
Fuente	Unidad de Igualdad UOC Página web UOC (http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organizem/organigrama-ca/index.html) Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019
Periodo	Del año 2014 al año 2018
Cálculo	La UOC cuenta con una figura coordinadora de la Unidad de Igualdad que ejerce como agente de igualdad a pesar de que no posee esta denominación.
Resultado del indicador	Satisfactorio

Tal como se ha apuntado ya en anteriores indicadores, la figura del agente de igualdad se crea en la UOC en 2007, y se nombra a una persona que ocupe dicha tarea. Cabe destacar, sin embargo, que esta figura no tiene una

dedicación exclusiva para el desarrollo de las tareas asociadas al agente de igualdad, y tiene que combinar dichas tareas con otras propias del cargo que ocupa.

Pasado el desarrollo y la aplicación del Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 y con todos los pasos que ha dado la UOC en materia de igualdad, en diciembre de 2018, la UOC dota la Unidad de Igualdad de una figura de coordinación que dispone de una jornada laboral completa para desarrollar las funciones que la Unidad necesita. Esta figura de coordinación de la Unidad de Igualdad es la que ejerce la tarea de agente de igualdad, a pesar de que no se le atribuya esta denominación.

Eje	1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Indicador	1.6. Adecuación del presupuesto de la Unidad de Igualdad a los objetivos de la propia Unidad
Fuente	Unidad de Igualdad UOC Página web UOC (http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organizem/organigrama-ca/index.html) Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019
Periodo	Del año 2014 al año 2018
Cálculo	Del año 2014 al año 2018 se mejora el presupuesto de la Unidad de Igualdad en la medida en que se dota la Unidad de Igualdad de personal.
Resultado del indicador	Satisfactorio

Con el fin de apuntar cuál es la trayectoria de la dotación de presupuesto de la Unidad de Igualdad, hay que remontarse, en sus inicios, al presupuesto del que disponía la Comisión de Igualdad. En el momento de crearse, la Comisión de Igualdad contaba con un pequeño presupuesto para llevar a cabo acciones concretas en materia de sensibilización para las fiestas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Desde ese momento hasta la actualidad ha habido una mejora sustancial.

En la actualidad, la Unidad de Igualdad tiene un presupuesto anual de 8.000 € (2018), más la suma de una cantidad que proviene de la huelga feminista del 8 de marzo de 2018. Los años anteriores, esta unidad ha tenido unos recursos económicos similares. Sin embargo, cabe destacar que este año 2018 se ha contratado a una persona para desarrollar las tareas de coordinación de la Unidad. Este hecho, especialmente la contratación de una persona coordinadora, ha provocado una mejora sustancial del funcionamiento y la sostenibilidad de la Unidad. En este sentido, a pesar de las limitaciones económicas para una tarea tan ambiciosa como la de incorporar la transversalidad de género en el conjunto de la estructura de la universidad, desde la propia Unidad, el actual presupuesto se considera adecuado a los objetivos que se plantea.

Tabla resumen del eje 1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
1.1. Existencia de un plan de igualdad de la UOC	La UOC ha dispuesto de planes de igualdad desde el año 2008 hasta la actualidad.	
1.2. Adecuación del Plan de igualdad de la UOC	El plan de igualdad vigente de la UOC incorpora un amplio abanico de acciones.	El plan de igualdad vigente de la UOC contiene acciones a las que falta concreción para que sean desarrolladas.
1.3. Existencia de una unidad de igualdad y posición en el organigrama	Existe una unidad de igualdad con un equipo y unos objetivos de trabajo.	
1.4. Adecuación de la Unidad de Igualdad (análisis de su estructura y funcionamiento)	Se ha dado un crecimiento de los recursos personales destinados a la Unidad de Igualdad.	La UOC tiene dificultades para sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo para analizar la situación en materia de igualdad de género.
1.5. Existencia y dedicación de la figura del agente de igualdad	La Unidad de Igualdad cuenta con una persona que ejerce su coordinación.	
1.6. Adecuación del presupuesto de la Unidad de Igualdad a los objetivos de la propia Unidad	En los últimos años, la Unidad de Igualdad aumenta el presupuesto y se dota de personal.	

Cultura organizativa en favor de la igualdad de género

La desigualdad de género en cualquier organización se reproduce por medio de las relaciones que tienen lugar en ella, y también en el conjunto de procedimientos y normas formales e informales que la regulan. Es lo que se llama *cultura organizativa*. Para que estas relaciones y normas cambien es necesaria la sensibilización y la formación interna, y un compromiso explícito en todos los ámbitos con la igualdad, ya que la inercia lleva a reproducir los prejuicios, los roles y los estereotipos de género tradicionales que han regulado no solo la esfera universitaria, sino también el conjunto de instituciones sociales.

La UOC presenta un balance ambivalente. Por un lado, hay una percepción por parte de su personal relativamente positiva respecto a la cultura de la igualdad en la institución. Por otro lado, las mujeres y otras identidades de género valoran peor esta cultura que los hombres, a pesar de que se llevan a cabo acciones de sensibilización dirigidas al conjunto del personal que forma parte de la comunidad universitaria.

Las dinámicas internas y las relaciones que se establecen entre el personal trabajador y el alumnado también forman parte de la cultura organizativa de la UOC. En este sentido, destaca positivamente el entorno digital, ya que las relaciones acostumbran a ser por escrito y este hecho resta espacio a la informalidad. Cabe destacar, sin embargo, la existencia de espacios físicos de trabajo donde estas tendencias no tienen por qué darse, y las relaciones operan con lógicas distintas.

Como conclusión, a pesar del entorno favorable a la igualdad y la no discriminación y la percepción del personal respecto a la existencia de perspectiva de género en la cultura organizativa de la UOC, hay margen de mejora para seguir trabajando este aspecto.

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.1. Número de formaciones y formaciones obligatorias en perspectiva de género para el personal académico
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Grupos de discusión
Periodo	Del curso 2015-2016 al curso 2018-2019
Resultado	No se ofrece formación obligatoria en materia de perspectiva de género y hay poca formación voluntaria.
Valoración	Mejorable

No se ofrece formación obligatoria en materia de igualdad de género, a pesar de que sí se llevan a cabo formaciones optativas en materia de igualdad de género.

En cuanto a las formaciones optativas, existen varias, una de las cuales¹ es una formación sobre violencia machista en los medios que se ha llevado a cabo en el curso 2018-2019, financiada por el Consejo del Audiovisual de Cataluña y el Instituto Catalán de las Mujeres, y orientada al personal docente de los Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación.

Así pues, con la información disponible no puede concluirse que exista una política proactiva y prioritaria sobre la formación al personal académico en este ámbito.

Por otra parte, en los grupos de discusión con el personal docente colaborador se ha observado que la mayoría de la plantilla desconoce la existencia de charlas, talleres, seminarios, etc., impartidos por la UOC relacionados con la igualdad de género y que ofrezcan herramientas y recursos para incorporarlos a la actividad docente.

En último término, cabe destacar que se percibe una opinión en favor de la necesidad de esta oferta formativa, y se coincide en considerarla un punto débil importante al que hay que destinar esfuerzos.

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.2. Número de participantes según el sexo en las formaciones para el personal académico en perspectiva de género
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Grupos de discusión
Periodo	Del curso 2015-2016 al curso 2018-2019
Resultado	No se dispone de datos respecto a la asistencia a las formaciones en materia de perspectiva de género.
Valoración	Insatisfactorio

No se dispone de datos respecto a la asistencia a las formaciones para el personal académico en materia de igualdad de género. El hecho de no recoger y sistematizar estos datos denota una baja voluntad de hacer seguimiento de estas acciones y evaluarlas en favor de la igualdad de género entre la comunidad académica.

Por otra parte, en los grupos de discusión con el personal docente colaborador se menciona la muy baja participación en este tipo de actividades cuando se han desarrollado en años anteriores.

¹ No ha sido posible analizarlas todas porque no se han facilitado al equipo consultor.

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.3. Número de formaciones en perspectiva de género ofrecidas al personal de gestión
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2015-2016 al curso 2018-2019
Resultado	No se ha llevado a cabo ninguna formación para el personal de gestión en materia de perspectiva de género.
Valoración	Insatisfactorio

No se ha llevado a cabo ninguna formación en materia de perspectiva de género orientada al personal de gestión en el periodo de tiempo analizado.

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.4. Número de participantes según el sexo en las formaciones para el personal de gestión en perspectiva de género
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2015-2016 al curso 2018-2019
Resultado	No hay participación, ya que no se han desarrollado formaciones en esta materia.
Valoración	Insatisfactorio

Como no se han llevado a cabo formaciones en materia de perspectiva de género para el personal de gestión, no hay ningún participante.

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.5. Número de acciones de sensibilización en torno a la igualdad de género dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del año 2015 al año 2018
Resultado	Hay un número creciente de acciones de sensibilización en torno a la igualdad de género.
Valoración	Satisfactorio

En cuanto a las acciones de sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria que ha llevado a cabo la UOC, mayoritariamente se desarrollan con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer o Día de las Mujeres Trabajadoras, y a partir del año 2017, también con motivo del día 25 de noviembre, Día Internacional para la Erradicación de la Violencia Machista.

La lista de las acciones llevadas a cabo es la siguiente:

Fecha	Nombre del acto
4 de marzo de 2015	Acto para el 8 de marzo - «Joves i connectades. Estereotips i violència de gènere en l'adolescència TIC» (Tibidabo)
18 de junio de 2015	Acto «Reptes i oportunitats per la implantació de la transversalitat de gènere a les universitats» (Tibidabo)
9 de marzo de 2016	Acto 8 de marzo - Taller <i>Estereotipos de género en la pantalla</i>
24 de noviembre de 2016	Cineforo <i>Empieza en ti</i> (Cines Maldà)
11 de marzo de 2017	Ruta « La ciutat de les dones: un itinerari històric per Barcelona »
29 de noviembre de 2017	Mesa redonda «Calladita estás más guapa. Violencia <i>online</i> contra les mujeres periodistas»
9 de marzo de 2018	Mesa redonda «La Wikipedia como campo de batalla. Archivos, género y tecnología»
20 de junio de 2018	Jornada Alumni Barcelona 2018: La realidad en clave de género
11 de julio de 2018	Jornada Alumni Madrid 2018: La realidad en clave de género
25 de noviembre de 2018	Con motivo del 25 de noviembre de 2018 se hace difusión del vídeo ¡25N cada día, la UOC cuida!

Tal como se observa con la lista de las acciones de sensibilización llevadas a cabo a lo largo de los últimos años, estas acciones son fijas y el número de acciones crece en el año 2018, con las jornadas *La realidad en clave de género*, desarrolladas en Madrid y Barcelona, además de las acciones celebradas con motivo de las festividades feministas que ya se llevaban a cabo los años anteriores.

Cabe destacar en negativo, sin embargo, que habría que poder evaluar el impacto y el alcance de estas actuaciones para conocer si la sensibilidad del conjunto de la comunidad universitaria ha aumentado en los últimos años, y para poder valorar si estas actividades llegan a las personas o entornos menos sensibles o con menos interés por esta cuestión, o llegan a los ámbitos de la comunidad universitaria en los que esta sensibilización se ha detectado como más necesaria.

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.6. Percepción de la existencia de una cultura organizativa en favor de la igualdad
Fuente	Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión
Periodo	Año 2018
Resultado	Existe un porcentaje elevado de personas que trabajan en la UOC que consideran que la universidad tiene una cultura en favor de la igualdad de género. Aun así, el personal trabajador no considera, en su mayoría, que la UOC vele por esta cuestión.
Valoración	Mejorable

La cultura organizativa de una institución muestra cuáles son los valores que esta promueve y cuáles son los que rigen las dinámicas internas. En este sentido, es importante tener en cuenta la opinión de los trabajadores y trabajadoras de la UOC, para captar si este personal percibe que la UOC cuenta con una cultura organizativa favorable a la igualdad.

Con relación a las percepciones del personal docente e investigador, en la tabla 1 se observa que el 44 % de los y las encuestadas hace una valoración positiva sobre la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento y la organización de la UOC. El 30 % sitúa la valoración en torno al valor 3, y un 14 % en torno al 4 sobre 4. En desagregar estos datos por sexo, se observa que los hombres tienden a puntuar ligeramente de manera más positiva esta cuestión en comparación con la puntuación otorgada por las mujeres y las identidades no binarias. Así, entre el 30 % de las personas que consideran que la cultura organizativa de la UOC no incorpora la perspectiva de género, o lo hace en un grado bajo (valoraciones de 1 y 2 sobre 4) hay más presencia de mujeres que de hombres.

Por último, cabe destacar el elevado porcentaje de personal académico que no ha respondido a esta pregunta del cuestionario. Así pues, las valoraciones medias de los hombres (de 2,93 puntos sobre 4) son más positivas que las valoraciones medias de las mujeres y de las personas con identidades no binarias (de 2,47 puntos sobre 4).

Tabla 1. Percepción del personal académico sobre la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento y la organización de la UOC (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	7	7 %	3	4 %	10	6 %
Valoración 2	28	29 %	14	19 %	42	24 %
Valoración 3	27	28 %	25	33 %	52	30 %
Valoración 4	9	10 %	16	21 %	25	14 %
NS/NC	27	28 %	17	23 %	44	26 %
TOTAL	96	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a las dinámicas internas, es relevante considerar el peso que puede tener el formato en línea en las relaciones de género que se establecen entre el personal docente, el alumnado y entre los dos colectivos: al ser un entorno y una plataforma que obligan a dejar constancia de la interacción social, la facilidad para discriminar o agredir se reduce. En este sentido, y según la percepción de algunos miembros de los grupos de discusión, el entorno virtual podría generar más protección que el presencial, ya que en este último existe el margen para la carga de prueba, que es con lo que a menudo juega el agresor o la persona que discrimina. Sin embargo, este formato también podría dificultar la detección de este tipo de situaciones, y la consiguiente toma de medidas y acciones para prevenirlas, percibir las y abordarlas.

En relación con las percepciones del personal de gestión, en la tabla 2 se observa que la mayoría de la plantilla encuestada considera que la cultura organizativa de la UOC es favorable a la igualdad (56 %). Desagregando esta información a partir del sexo, se observa que las valoraciones de hombres, mujeres y personas con identidades no binarias son muy similares, a pesar de que los hombres hacen una valoración ligeramente más positiva; así, las mujeres y las personas con identidades no binarias representan la mayoría de las personas que han respondido con una valoración de 2 sobre 4. En este sentido, la valoración media de los hombres es de 3 puntos sobre 4, mientras que la valoración media del conjunto de las mujeres y las personas con identidades no binarias es ligeramente inferior, de 2,81 sobre 4. Por último, cabe destacar nuevamente el elevado porcentaje de personal que no ha respondido a esta pregunta del cuestionario, aunque este porcentaje es ligeramente inferior entre el personal de gestión que entre el personal académico.

Tabla 2. Percepción del personal de gestión sobre la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento y la organización de la UOC (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	11	4 %	4	4 %	15	4 %
Valoración 2	76	26 %	16	14 %	92	22 %
Valoración 3	111	38 %	45	40 %	156	38 %
Valoración 4	50	17 %	24	21 %	74	18 %
NS/NC	49	17 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	293	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

El hecho de que una institución invierta recursos en la formación en materia de igualdad de género es una muestra clara del compromiso de la institución en favor de la igualdad. En este sentido, tal como se observa en la tabla 3, el 49 % del personal de gestión considera que no se vela, o se vela poco por esta cuestión. Por otra parte, un 35 % considera que la UOC sí vela por la formación del personal en materia de perspectiva de género. Nuevamente, las mujeres califican más negativamente esta cuestión que los hombres, con una valoración media de 2,24 puntos sobre 4, mientras que la valoración media de los hombres es de 2,44. En este caso, vuelve a darse un porcentaje elevado de no respuesta, que representa el 18 % de las respuestas.

Tabla 3. Percepción del personal de gestión sobre si la UOC vela para que sea formado en perspectiva de género

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	53	18 %	15	13 %	68	17 %
Valoración 2	100	34 %	29	26 %	129	32 %
Valoración 3	77	26 %	36	32 %	113	28 %
Valoración 4	18	6 %	9	8 %	27	7 %
NS/NC	49	17 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	293	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

Eje	2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género
Indicador	2.7. Existencia de perspectiva de género transversal en la agenda de los órganos de gobernanza de la UOC
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2015-2016 al curso 2018-2019
Resultado	No se incorpora la perspectiva de género de forma transversal en la agenda de los órganos de gobernanza de la UOC.
Valoración	Insatisfactorio

Este indicador se refiere a la existencia de perspectiva de género en el conjunto de los órganos de gobierno y en el modo de liderar y gobernar esta institución. La existencia de perspectiva de género transversal de los órganos de gobernanza implica que la institución tiene en su agenda y calendario la mejora de la situación de las mujeres y de las personas con identidades no binarias, así como la visibilización de estas y la no reproducción de los roles de género en las prácticas y las dinámicas universitarias.

A partir de los datos internos facilitados por la UOC, se detecta que la igualdad de género es un objetivo clave de algunas áreas, pero que esta perspectiva todavía no está incorporada en el conjunto de los órganos de gobierno de esta universidad. Cabe destacar, sin embargo, que este es un objetivo manifestado por parte del personal de la Unidad de Igualdad.

Tabla resumen del eje 2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
2.1. Número de formaciones y formaciones obligatorias en perspectiva de género para el personal académico	Existe formación optativa en materia de perspectiva de género para el personal académico, a pesar de que es poca.	No existe formación obligatoria en materia de perspectiva de género.
2.2. Número de participantes según el sexo en las formaciones al personal académico en perspectiva de género		No se dispone de datos respecto de la asistencia a las formaciones en materia de igualdad de género para el personal académico.
2.3. Número de formaciones en perspectiva de género ofrecidas al personal de gestión		No se ha llevado a cabo ninguna formación para el personal de gestión en materia de igualdad de género.
2.4. Número de participantes según el sexo en las formaciones para el personal de gestión en perspectiva de género		No se dispone de datos respecto de la asistencia a las formaciones en materia de igualdad de género para el personal de gestión.
2.5. Número de acciones de sensibilización en torno a la igualdad de género dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria.	Hay un número estable de acciones de sensibilización en torno a la igualdad de género.	
2.6. Percepción de la existencia de una cultura organizativa en favor de la igualdad.	Hay un elevado porcentaje de personas trabajadoras que consideran que la UOC tiene una cultura en favor de la igualdad de género.	La plantilla de personal opina de forma mayoritaria que la UOC no vela por una cultura organizativa en favor de la igualdad de género.
2.7. Existencia de perspectiva de género transversal en la agenda de los órganos de gobernanza de la UOC		No se incorpora la perspectiva de género de forma transversal en la agenda de los órganos de gobernanza de la UOC.

Comunicación, imagen y lenguaje

En este apartado se evalúa la existencia de indicaciones formales sobre el uso no sexista del lenguaje, así como el ejercicio efectivo de este lenguaje inclusivo. Cuando se habla de hacer un uso no sexista del lenguaje se hace referencia a comunicar, ya sea por medio del lenguaje visual o por medio del escrito, sin reproducir los estereotipos de género ni hacer un uso androcéntrico del lenguaje. Entendemos por usos androcéntricos del lenguaje los que invisibilizan o hacen difícil imaginar en un ámbito determinado la presencia o la actuación de las mujeres, y entendemos por usos sexistas los que desprecian o desvaloran uno de los dos sexos. En este eje, pues, se trata de detectar si la UOC cuenta con los recursos y la voluntad para ofrecer una comunicación inclusiva y representativa.

En el caso del lenguaje escrito, se evalúa si la documentación escrita incluye y representa tanto a hombres como a mujeres, y a personas con otras identidades y expresiones de género. Además del uso del lenguaje escrito, la comunicación también incluye el tratamiento de las imágenes que se ofrecen y la comunicación visual.

En cuanto al uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación externa, en el análisis de los documentos y las comunicaciones públicas de la UOC se observa que esta documentación no incorpora la perspectiva de género y puede llegar a invisibilizar a las mujeres en la comunicación escrita, mientras que esto no se produce en las imágenes.

La comunicación interna, analizada a partir de circulares y noticias de uso interno, tampoco incorpora la perspectiva de género de forma sistemática: se hace un uso no sexista del lenguaje por medio de las palabras genéricas, pero esta estrategia no es sistemática y no se lleva a cabo en todos los casos. En este sentido, cabe destacar que la UOC dispone de una guía para el uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje, aunque esta guía no tiene carácter normativo y es solo una serie de recomendaciones.

Finalmente, cabe destacar la importancia que la comunidad universitaria (tanto el personal de gestión como el personal académico, el personal docente colaborador y el alumnado) otorga al poner en práctica una comunicación visual y escrita que sea inclusiva, no sexista y no androcéntrica.

Todo esto muestra una situación muy similar a la detectada en el diagnóstico elaborado en el año 2013, en el que ya se observaba que, a pesar de la existencia de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje, esta no se aplicaba de forma sistemática. En lo que sí se observa un avance es en la percepción del personal de la UOC con respecto al uso de este lenguaje y la importancia que la comunidad universitaria le otorga. Este avance puede indicar un impacto del Plan de igualdad 2014-2019, aunque esta causalidad no puede confirmarse en este análisis.

Eje	3. Comunicación, imagen y lenguaje
Indicador	3.1. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación externa
Fuente	Página web de la UOC (www.uoc.edu)*
Periodo	Año 2018
Resultado	La UOC, en su comunicación externa, no incorpora de forma sistemática un lenguaje visual y escrito no sexista y no androcéntrico, aunque sí visibiliza a las mujeres, mayoritariamente en el soporte visual.
Valoración	Mejorable

*Página web consultada el 3 de enero de 2019.

La comunicación externa incluye todos los materiales de difusión que la UOC publica por varios canales para dar a conocer su acción. A continuación se analizan los contenidos publicados en la página web, en el perfil de Twitter de la UOC y en otras publicaciones.

En cuanto a la página web, esta es muy completa y presenta una gran cantidad de artículos y contenidos. Sin embargo, cabe destacar que en la pantalla de inicio aparece la imagen que puede verse a continuación, en la cual, en el texto que aparece, se habla de «expertos». Hay que señalar que este lenguaje no es inclusivo y es androcéntrico, ya que reproduce el estereotipo según el cual la experiencia es una cualidad asociada a lo masculino o los hombres. En este caso, puede percibirse que esta formulación responde al uso de la forma masculina del término como genérica, pero esta formulación invisibiliza a todas aquellas mujeres expertas, y la imagen no contribuye a visibilizar a las mujeres expertas que el texto no reconoce.



Fuente: imagen extraída de la página web de la UOC (www.uoc.edu/portal/ca/index.html)

En el portal de inicio de la página web, en la fecha consultada, aparecen dos entrevistas a personas, y ambas son entrevistas a hombres, lo que refuerza de nuevo la invisibilidad de las mujeres expertas y del conjunto de las mujeres de la comunidad universitaria. Sin embargo, cabe destacar que la última campaña de comunicación de la UOC, que responde a la etiqueta #eltúquequieresser, está protagonizada en un elevado número de casos por mujeres, como se observa en la siguiente imagen, y tiene connotaciones empoderadoras. Sin embargo, en el lenguaje se vuelve a encontrar el uso del masculino genérico, haciendo referencia a «tú mismo», y las mujeres que aparecen en las imágenes tienen todas edades similares, y no se muestra una diversidad en sus orígenes.



Fuente: imagen extraída de la página web de la UOC (www.uoc.edu/portal/ca/index.html)

Más allá de la página web, Twitter es otro mecanismo de comunicación usado ampliamente por esta universidad. Al analizar la cuenta de Twitter de la UOC, @UOCuniversidad, se observa que esta cuenta no presta especial atención a las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, cabe destacar que, a lo largo del último año, no se acostumbra a publicar tuits relacionados con cuestiones de género con excepción de la difusión que se hace de algunos actos en defensa de la igualdad de género que se llevan a cabo en la UOC. Más allá de estas cuestiones, no obstante, los hombres centran la mayor parte de las publicaciones que hacen referencia a entrevistas. Por el contrario, las imágenes que acompañan los tuits sí visibilizan a las mujeres.

Destaca de forma negativa el hecho de que cuestiones importantes en materia de igualdad de género, como la huelga del pasado 8 de marzo y las implicaciones que tiene esta huelga para esta universidad, no se comparten desde la cuenta general de la UOC, y son las personas implicadas a título personal quienes las comparten en sus perfiles personales.



Fuente: imagen extraída de la página web de la UOC (www.uoc.edu/portal/ca/index.html)

Por último, cabe destacar que existe una cuenta de Twitter institucional que pone especial énfasis en las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, el perfil @UOCigualdad. Esta cuenta se creó el 16 de marzo del año 2016 y tiene una voluntad clara y explícita en sus publicaciones de hacer visibles las experiencias y las aportaciones de las mujeres en esta universidad, y desempeña una importante labor en la divulgación y la sensibilización en favor de la igualdad de género.

Eje	3. Comunicación, imagen y lenguaje
Indicador	3.2. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna
Fuente	Encuesta al personal de gestión Noticias internas facilitadas por la UOC
Periodo	Año 2018
Resultado	A pesar de la percepción del personal de gestión de que incorpora el lenguaje no sexista y no androcéntrico en la tarea laboral, a partir del análisis de las noticias y las circulares internas, se observa que no se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna de forma sistemática
Valoración	Mejorable

A partir de las noticias y las circulares internas facilitadas por la UOC, que sirven de ejemplo para analizar el uso del lenguaje en la comunicación institucional interna, se observa que no se utiliza un lenguaje inclusivo en el conjunto de los documentos. Mientras que en algunos casos se utiliza el doble género, en otros casos se utiliza el masculino como genérico, que puede invisibilizar a las mujeres o las personas con identidades no binarias, y en otros casos se utilizan palabras colectivas que no poseen marca de género e incluyen todas las personas. Así, a partir del análisis de las noticias y las circulares internas, se observa que no hay un criterio común en el conjunto de los documentos analizados en cuanto al uso no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna.

Más allá del análisis de las circulares internas, el personal de gestión es el personal que lleva adelante la institución desde los distintos departamentos. Por esta razón es relevante evaluar cómo este personal percibe que incorpora un lenguaje interno y externo no sexista ni androcéntrico en su tarea. La mayor parte del personal de gestión que responde a la encuesta valora que utiliza un lenguaje no sexista y no androcéntrico en buena medida, ya que la mayor parte de las respuestas se sitúa en el valor de 3, tal como se observa en la tabla 4.

Tabla 4. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que incorporas un lenguaje interno y externo no sexista ni androcéntrico en tu tarea laboral?», según el sexo (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	8	3 %	4	4 %	12	3 %
Valoración 2	52	18 %	19	17 %	71	17 %
Valoración 3	129	43 %	46	41 %	175	43 %
Valoración 4	59	20 %	20	18 %	79	19 %
NS/NC	49	16 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	297	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

Eje	3. Comunicación, imagen y lenguaje
Indicador	3.3. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna de la actividad docente
Fuente	Encuesta al personal académico Grupos de discusión
Periodo	Año 2018
Resultado	Se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna de la actividad docente solo en los casos en los que el profesorado tiene el convencimiento personal de hacerlo En este sentido, la UOC no fomenta o facilita que el personal que imparte docencia haga este uso del lenguaje.
Valoración	Mejorable

La actividad docente es aquella actividad por la que el profesorado establece un vínculo con el alumnado. Por esta razón, es muy relevante asegurar que la comunicación en la actividad docente no contribuya a la reproducción de los roles y los estereotipos de género y visibilice las aportaciones de las mujeres o las personas con identidades no binarias en cada una de las materias en las que la UOC imparte formación.

La idea de la importancia de una comunicación no sexista ni androcéntrica en los contenidos y las aulas es una cuestión lo suficiente relevante como para aparecer en los cuatro grupos de discusión que se llevan a cabo con el alumnado y con el personal docente colaborador. Cabe destacar que el alumnado valora muy positivamente al profesorado que incorpora un lenguaje inclusivo, ya que hace partícipe de ello a toda el aula.

En cuanto al personal docente colaborador, la mayor parte de las personas de este colectivo que han participado en los grupos de discusión coincide en que la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje es una estrategia que tiene asumida, aunque reconoce que esta incorporación responde más a sus inquietudes o voluntades personales que a la demanda de la propia institución.

Por otra parte, el personal académico considera que en la actividad docente, mayoritariamente, hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en un grado medio. Así, el 28 % de las respuestas se sitúan en valores de 3 sobre 4, aunque las valoraciones de los hombres son ligeramente más positivas que las de las mujeres, tal como se observa en la tabla 5.

Tabla 5. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que incorporas un lenguaje interno y externo no sexista ni androcéntrico en tu tarea laboral?», según el sexo (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	4	4 %	3	4 %	7	4 %
Valoración 2	24	24 %	14	19 %	38	22 %
Valoración 3	26	27 %	23	31 %	49	28 %
Valoración 4	18	18 %	18	24 %	36	21 %
NS/NC	26	27 %	17	23 %	43	25 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

Eje	3. Comunicación, imagen y lenguaje
Indicador	3.4. Existencia de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje
Fuente	Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/convencions/tractament-generes/index.html i http://guia-audiovisual.uoc.edu/diversitat-i-generes/)
Periodo	Año 2018
Resultado	La UOC dispone de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje, pero hay que revisarla y dotarla de carácter normativo.
Valoración	Mejorable

La UOC dispone de un documento de recomendaciones para hacer un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje, elaborado por el Servicio Lingüístico. Este no es un documento exhaustivo, sino que es un conjunto de recursos y ejemplos para hacer un uso del lenguaje que no invisibilice a las mujeres, y ofrece sobre todo propuestas para usar el doble género o para incorporar nombres colectivos no marcados, que puedan incluir tanto a hombres como mujeres. Este documento está pendiente de ser revisado en el marco de las acciones del vigente plan de igualdad; aun así, se valora como una herramienta positiva y de servicio.

Finalmente, hay que apuntar que esta guía de recomendaciones no posee un carácter normativo y, por lo tanto, no implica ningún tipo de obligatoriedad para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la UOC, los cuales pueden o no acogerse a él.

Por otra parte, hay que remarcar que, además de la lista de ejemplos y recomendaciones referentes al lenguaje escrito, también existe una guía audiovisual que incluye la perspectiva de género, en la medida en que ofrece una serie de pautas y recomendaciones que aseguren una comunicación inclusiva con la perspectiva de las mujeres, en contra de los estereotipos y los roles de género y de la diversidad de grupos sociales minoritarios.

Eje	3. Comunicación, imagen y lenguaje
Indicador	3.5. Percepción de la sensibilidad de género en el uso de un lenguaje no sexista por parte de la comunidad universitaria
Fuente	Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión
Periodo	Año 2018
Resultado	El personal académico y el personal de gestión perciben que la UOC incorpora una perspectiva no sexista ni androcéntrica en su comunicación visual y escrita
Valoración	Satisfactorio

Más allá del análisis de las comunicaciones que efectúa la UOC, es relevante analizar si la comunidad universitaria tiene la percepción de que la comunicación es no sexista y no androcéntrica, o de que, por el contrario, ayuda a reproducir y reforzar los roles de género o bien sitúa la masculinidad y todas las cuestiones que están asociadas a ella en el centro.

En este sentido, a la pregunta «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución (imagen, materiales de difusión...)?», la mayor parte de las personas que responden a la encuesta se decanta, tal como se observa en la tabla 6, por hacer una valoración positiva: mayoritariamente se otorga un 3 sobre 4 (el 36 % de las respuestas), y el 53 % de las respuestas contiene una valoración de 3 o 4 sobre 4. Sin embargo, a pesar de que más de la mitad de los y las encuestadas consideran que la UOC fomenta una comunicación inclusiva que tiene en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres, hay que señalar también un relevante 25 % de respuestas «no sabe / no contesta» (NS/NC), es decir, que han preferido no pronunciarse al respecto. Este porcentaje está compuesto, posiblemente, en cierta medida por personal que no comparte la necesidad de dicho uso.

Al analizar estos datos según el sexo, se observa que las mujeres y las personas con identidades no binarias hacen una valoración más negativa que los hombres; así, la media de las respuestas de los hombres es de 3,22 sobre 4, mientras que la media de las valoraciones de las mujeres y las personas con identidades no binarias es de 2,65. Esta diferencia puede hacer pensar que estos últimos colectivos son más críticos con las prácticas comunicativas de la UOC.

Tabla 6. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución (imagen, materiales de difusión...)?», según el sexo (donde 1 es nada fomentada, y 4 es muy fomentada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	4	4 %	1	1 %	5	3 %
Valoración 2	26	27 %	6	8 %	32	18 %
Valoración 3	32	33 %	30	40 %	62	36 %
Valoración 4	9	9 %	21	28 %	30	17 %
NS/NC	27	28 %	17	23 %	44	25 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto al personal de gestión, ante la pregunta «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC utiliza un lenguaje interno y externo no sexista y no androcéntrico», la mayoría de las respuestas se sitúan en valores de 3 sobre 4 tal como muestra la tabla 7. Así, el 39 % de las respuestas se sitúa en este valor, y el personal de gestión coincide con el personal académico en la percepción de que la UOC tiene sensibilidad para utilizar un lenguaje no sexista ni androcéntrico.

En relación con el sexo de las personas que han participado en la encuesta, la media de las valoraciones de los hombres (de 2,97 sobre 4) es ligeramente más elevada que la valoración media de las mujeres y personas con identidades no binarias (de 2,85 sobre 4), aunque, en este caso, a diferencia de lo que ocurría en la pregunta anterior, la diferencia según el sexo es muy pequeña.

Tabla 7. «En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC utiliza un lenguaje interno y externo no sexista y no androcéntrico?», según el sexo (donde 1 es nada utilizado, y 4 es muy utilizado)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	16	5 %	6	5 %	22	5 %
Valoración 2	59	20 %	18	16 %	77	19 %
Valoración 3	120	40 %	38	34 %	158	39 %
Valoración 4	53	18 %	27	24 %	80	20 %
NS/NC	49	16 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	297	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

Con relación a la comunicación visual (las imágenes que aparecen en los materiales de difusión de esta universidad, etc.), el personal de gestión hace una valoración ligeramente más positiva que el profesorado y el personal investigador: tal como se observa en la tabla 8, el 64 % de las respuestas se sitúan en valores de 3 o 4 puntos sobre 4. Así, teniendo en cuenta el sexo, la media de las respuestas de las mujeres y personas con identidades no binarias es de 3,01, mientras que la media de los hombres es de 3,22. De nuevo, las valoraciones masculinas siguen siendo más positivas que las de las mujeres y las personas con otras identidades.

Tabla 8. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución (imagen, materiales de difusión...)?», según el sexo (donde 1 es nada fomentada, y 4 es muy fomentada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	12	4%	7	6%	19	5%
Valoración 2	49	16%	8	7%	57	14%
Valoración 3	113	38%	32	29%	145	35%
Valoración 4	74	25%	42	38%	116	28%
NS/NC	49	16%	23	21%	72	18%
TOTAL	297	100%	112	100%	409	100%

Fuente: encuesta al personal de gestión

Puede concluirse, pues, que el personal trabajador de la UOC valora de manera más positiva la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación visual que la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación escrita. En todos los casos, sin embargo, las valoraciones son positivas, lo que denota que el conjunto del personal reconoce el compromiso de la UOC para comunicar de manera no sexista ni androcéntrica.

Tabla resumen del eje 3. Comunicación, imagen y lenguaje

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
3.1. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación externa	La UOC, en su comunicación, incorpora la perspectiva de género en tanto que visibiliza a las mujeres.	No utiliza un lenguaje inclusivo y no androcéntrico de forma sistemática.
3.2. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna	El personal de gestión tiene la percepción de que incorpora el lenguaje no sexista y no androcéntrico en la tarea laboral.	No se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna de forma sistemática.
3.3. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna de la actividad docente	Hay personal docente que hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.	No se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna de la actividad docente de forma sistemática.
3.4. Existencia de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje	La UOC dispone de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje.	Esta guía está pendiente de revisión y no tiene carácter normativo.
3.5. Percepción de la sensibilidad de género en el uso de un lenguaje no sexista por parte de la comunidad universitaria	El personal académico y el personal de gestión perciben que la UOC incorpora una perspectiva no sexista y no androcéntrica en la comunicación visual y escrita.	

La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia

El eje 4 muestra la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia. Se entiende por incorporación de la perspectiva de género la consideración de mujeres y hombres teniendo en cuenta que sus necesidades y expectativas son igualmente valiosas. En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia hace referencia a que los contenidos de los planes docentes y los temas sobre los que investigan los grupos y los proyectos de investigación incorporan las experiencias y las vivencias de las mujeres, así como aspectos relacionados con los roles de género, y muestran las aportaciones de las mujeres en las distintas materias y ámbitos de los contenidos curriculares.

Así, el hecho de que una universidad incorpore la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia es un indicador del compromiso que tiene para caminar hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la perspectiva de género en la investigación, se observa que existe una baja proporción de grupos y proyectos (solo el 11 %), así como de programas de doctorado (el 0 %), que trabajen temas específicamente relacionados con la igualdad de género. Además, se da una percepción generalizada de que existe un bajo grado de incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación. A pesar de ello, la UOC ha llevado a cabo una larga serie de conferencias, seminarios y grupos de trabajo en favor de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, a pesar de que esta cuestión ha sido liderada por un único grupo de investigación y no se ha llevado a cabo de manera transversal o con un impacto en otros ámbitos de investigación. En este ámbito, se observa un avance respecto a la diagnosis del año 2013, ya que se detecta un mayor esfuerzo en la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

En cuanto a la perspectiva de género en la docencia, el cálculo de los indicadores muestra como la proporción de grados, posgrados y másteres en materia de igualdad de género, así como la proporción de asignaturas de igualdad de género en los grados, posgrados y másteres, es muy baja. En el primer caso es del 0 %, es decir, no hay ningún grado, posgrado o máster que trabaje específicamente la igualdad de género, mientras que, en el segundo caso, la proporción de grados, posgrados o másteres con, como mínimo, una asignatura en materia de igualdad de género, supera el 30 % en el caso de los grados, pero es inferior al 5 % en el caso de los posgrados y másteres. En esta cuestión, se percibe una situación similar, en términos generales, a la detectada en el diagnóstico elaborado en 2013 —a pesar de las diferencias en los aspectos concretos analizados entre el diagnóstico del 2013 y este documento—, y por lo tanto, no puede concluirse si el plan anterior ha permitido o no avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia. Finalmente, en cuanto a la percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres, las opiniones del profesorado y el personal investigador apuntan que la incorporación de la transversalidad de género es muy baja a pesar de las experiencias en positivo que aparecen en los grupos de discusión, y que no es una apuesta específica de esta universidad, sino que depende de la voluntad del profesorado.

Más allá de la tarea de docencia, hay que destacar, sin embargo, la permanencia de los roles de género en las dinámicas que se dan en el aula, en cuanto a la forma de participar de mujeres y hombres en los foros y los espacios de debate. En este sentido, cabe destacar que el entorno digital que caracteriza la UOC no modifica estas tendencias generalizadas observadas en las universidades presenciales.

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la investigación
Indicador	4.1. Proporción de programas de doctorado especializados en igualdad de género respecto al total
Fuente	Página web de la UOC (https://estudis.uoc.edu/ca/doctorat#portlet_euocu-c402llistatarea_WAR_euocentrega3portlet_INSTANCE_kDk3)*
Periodo	Año 2018
Resultado	No hay ningún programa de doctorado que incorpore una especialización en materia de igualdad de género.
Valoración	Insatisfactorio

*Página web consultada el 27 de diciembre de 2018.

Ninguno de los cuatro programas de doctorado de la UOC ofrece una especialización relacionada con cuestiones de género o la igualdad entre hombres y mujeres.

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la investigación
Indicador	4.2. Proporción de grupos y proyectos de investigación específicos de género por ámbito de conocimiento respecto al total
Fuente	Datos internos de la UOC Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/opencms_portal2/opencms/CA/ri/investigadors/grups-de-recerca/list.html)
Periodo	Curso 2017-2018
Resultado	El 11 % de los grupos de investigación trabaja contenidos relacionados con las desigualdades de género
Valoración	Satisfactorio
Observaciones	No se dispone de datos desagregados por ámbito de conocimiento.

* Página web consultada el 27 de diciembre de 2018.

De un total de 45 grupos de investigación, 4 trabajan contenidos relacionados con las desigualdades de género. Estos son Care and Preparedness in the Network Society, CareNet —GRE (grupo emergente), IN3—, MEDIACIONS, comunicación y cultura digital —GRC (grupo consolidado)—, Digital Commons, DIMMONS — GRE, IN3—, y Géneros en Transición: Masculinidades, Afectos, Cuerpos y Tecnociencia (MEDUSA) —GRC.

Cabe destacar que el grupo Género y TIC: Investigando el Género en la Sociedad Red, GenTIC —GRC, IN3—, es el único que es específico de género. Así, sumando estos grupos de investigación, el 11 % trabaja en torno a contenidos relacionados con las desigualdades de género.

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la investigación
Indicador	4.3. Percepción del grado de incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación, no específicamente relacionados con el género
Fuente	Encuesta al personal académico
Periodo	Año 2018
Resultado	La mayoría del personal académico no percibe que se incorpore la perspectiva de género en los proyectos y los grupos de investigación.
Valoración	Mejorable

Con el fin de dilucidar los esfuerzos de esta universidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos y las actividades de investigación que lleva a cabo, es interesante pedir la opinión al personal académico: se ha preguntado, por medio de la encuesta, si opina que la UOC facilita su incorporación, respecto a lo que solo el 30 % de los encuestados y encuestadas considera que sí, un porcentaje que representa el 41 % de los hombres y el 22 % de las mujeres y de las personas con identidades no binarias, por lo que los primeros se muestran bastante más positivos en relación con esta cuestión.

Para profundizar en esta cuestión, se ha consultado al propio personal la percepción que tiene sobre los esfuerzos de la UOC en formar en perspectiva de género, ante lo cual se observa, a partir de la tabla 9, una respuesta bastante crítica: solo el 16 % valora positivamente esta cuestión —otorgando valores de 3 o 4 sobre una escala de 4—, mientras que el 60 % de la muestra se manifiesta crítico y negativo.

Tabla 9. Percepción del personal académico hacia el esfuerzo de la UOC por la incorporación y el desarrollo de formación con perspectiva de género para el personal de investigación (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

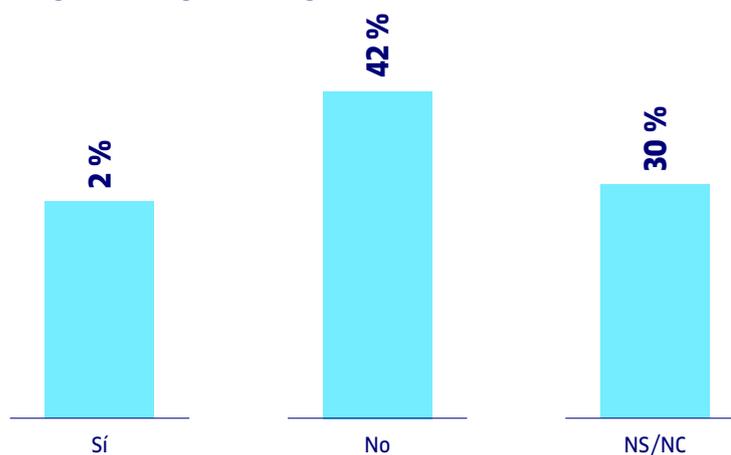
	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	31	32 %	21	28 %	52	30 %
Valoración 2	28	29 %	22	29 %	50	29 %
Valoración 3	9	9 %	11	15 %	20	12 %
Valoración 4	3	3 %	4	5 %	7	4 %
NS/NC	27	28 %	17	23 %	44	25 %
TOTAL	96	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a las prioridades que detecta el profesorado y el personal investigador para mejorar la incorporación de la perspectiva de género, las propuestas de mejora que han recibido más apoyo, tanto por parte de hombres como por parte de mujeres, han sido el establecimiento de mecanismos favorecedores del liderazgo de mujeres de los proyectos de investigación y grupos de investigación, la formación inicial para personal investigador sobre el Plan de igualdad de la UOC, la elaboración de una guía de apoyo dirigida a personal investigador para integrar la perspectiva de género en la investigación y la formación metodológica a fin de incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la investigación. Otras propuestas por las que se han decantado las personas que han respondido a la encuesta son la creación de incentivos para los proyectos de investigación en las convocatorias para obtener financiación, la potenciación de la difusión de las actividades de investigación que integran la perspectiva de género, la elaboración de un sistema de indicadores para evaluar proyectos de investigación con la perspectiva de género y la creación de incentivos para los estudios de género y la presencia de mujeres en los contratos predoctorales y posdoctorales.

Más allá de los esfuerzos que pueda hacer la institución para incorporar la perspectiva de género en la investigación, también son determinantes los esfuerzos que hace el propio profesorado para integrarla en la actividad cotidiana. Por este motivo, se ha consultado si consideran que el grupo de investigación en el que participan investiga sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género, cuestión a la que el 28 % contesta afirmativamente. No se observan diferencias relevantes entre sexos, pero cabe destacar el elevado porcentaje de respuesta de «no sabe o no contesta», tal como muestra el gráfico 10.

Gráfico 10. Respuesta a «¿Consideras que el grupo de investigación del que formas parte investiga sobre la igualdad de género?»



Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a la cuestión de la incorporación transversal de la perspectiva de género en los diferentes proyectos de los grupos de investigación, que implicaría un paso adelante respecto al hecho de trabajar temáticas específicas relacionadas con el género, por el hecho de tener incorporada esta perspectiva e incorporarla a todos los proyectos, se observa que las mujeres consideran que se incorpora menos la perspectiva de género de manera transversal, respecto de lo que consideran los hombres. Analizando los datos en conjunto, sin embargo, las respuestas a la encuesta no muestran una tendencia clara, y mayoritariamente se apuesta por las valoraciones bajas, que significan que esta perspectiva incorporada transversalmente no se aplica a la mayor parte de los grupos de investigación del personal que ha respondido la encuesta.

Tabla 10. Percepción del personal académico sobre la incorporación transversal de la perspectiva de género en los proyectos de sus grupos de investigación (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	19	20 %	15	20 %	34	20 %
Valoración 2	17	18 %	16	21 %	33	19 %
Valoración 3	20	21 %	17	23 %	37	21 %
Valoración 4	17	18 %	9	12 %	26	15 %
NS/NC	25	26 %	18	24 %	43	25 %
TOTAL	96	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la investigación
Indicador	4.4. Existencia de acciones desarrolladas por la UOC para promover la perspectiva de género en la investigación y el impacto de las acciones
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Año 2018
Resultado	La UOC, por medio de un grupo de investigación, lleva a cabo una amplia lista de actuaciones en favor de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
Valoración	Satisfactorio
Observaciones	No se dispone de información relativa al impacto de estas acciones.

Las acciones de promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación son una cuestión que se ha puesto sobre la mesa recientemente; por lo tanto, no hay aún a día de hoy una lista larga de acciones desarrolladas con este objetivo. Sin embargo, sí se ha llevado a cabo una serie de actividades que tienen esta finalidad.

Por un lado, el grupo de investigación GenTIC ha organizado una serie de conferencias, seminarios y talleres o grupos de trabajo en los que se presentan los resultados de sus investigaciones. Son los siguientes:

- Seminario *Strategies to increase girls' interest in STEM*. Ponentes: Janet Hyde (Universidad de Wisconsin, Estados Unidos); Milagros Sáinz Ibáñez (IN3, Universitat Oberta de Catalunya). Universitat Oberta de Catalunya, Rambla de Poblenou. 8 de enero de 2019, Barcelona.
- EFFORTI: Policy Learning International Workshop. Universitat Oberta de Catalunya. 13 de noviembre de 2018, Barcelona.
- EFFORTI: 2nd National Stakeholders Workshop. UUniversitat Oberta de Catalunya. 6 de marzo de 2018, Barcelona.
- GEDII: International Workshop on Results and Findings. VDE. 12-13 de julio de 2018, Berlín.
- Seminario *Academic Sexism: Consequences and Coping Strategies*. Ponentes: Katariina Salmela-Aro (Universidad de Helsinki y Universidad de Jyväskylä, Finlandia); Milagros Sáinz Ibáñez (IN3, Universitat Oberta de Catalunya). Espacio Francesca Bonnemaison. 1 de octubre de 2018, Barcelona.
- EFFORTI: Policy Learning International Workshop. 13 de noviembre de 2018, Barcelona.

- Seminario Wikipedia y mujeres editoras. Ponentes: Marta Delatte (Liquen Data Lab); Mentxu Ramilo (WikiEmakumeok); Núria Ferran (Universitat Oberta de Catalunya). 20 de diciembre de 2018, Barcelona.
- Arroyo, Lidia (2018, 3 de octubre). *Competencias digitales para el empleo desde la perspectiva de género* [seminario UOC en el marco del máster universitario y los diplomas de posgrado de Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral de la UOC].
- Arroyo, Lidia (2018, 19 de julio). Acquisition of Digital Skills and Labour Empowerment of Disadvantaged Women, Visit of the Ministry of Women and Child Affairs of Bangladesh. Castelldefels.
- Arroyo, Lidia (2018, 27 de abril). «Connecting RRI and education (GenPORT)». *2nd HeIRRI Conference: Education towards a Responsible Society, Transforming Universities Through RRI*. Viena, Austria.
- Arroyo, Lidia. (2018, 25 de abril). «La invisibilitat de les dones a la tecnologia i la ciència». *II Foro Rosa Viròs, Desigualdad de género en los trabajos y pobreza de las mujeres. ¿Qué hay que hacer?* Barcelona.
- Castaño, Cecilia; Martínez-Cantos, José Luis (2018, 23 de mayo). «La división de género en la gestión de las universidades españolas». *Seminario permanente EGECO*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Fàbregues, Sergi (2018, 21 de noviembre). «La evaluación de la calidad de estudios cualitativos y mixtos en el contexto de revisiones sistemáticas en las ciencias sociales y de la salud: aproximaciones, retos y controversias». *Healthy Workshops*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Fàbregues, Sergi (2018, 26 de octubre). «Assessing the quality of mixed methods research: Principles, Practices and Challenges Ahead». *Workshop Designing a Mixed Methods Research Project* [an interactive workshop]. Estados Unidos, Ann Arbor: Universidad de Michigan, Mixed Methods Program, Departamento de Medicina Familiar.
- Garrido, Natàlia (2018, 22 de marzo). «Què és l'economia feminista?». Barcelona: SSG COOPERA.
- Müller, J. (2018, 20-22 de agosto). «Structural change in academia through GEPs: Different approaches for a common goal». *10th European Conference on Gender Equality in Higher Education*. Dublín, Irlanda.
- Müller, Jörg (2018, 19-23 de marzo). «Diversity in Science. Exploring the Strength of Research Collaboration». *Analysis and Modelling of Complex Oscillatory Systems (AMCOS)*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Müller, Jörg (2018, 15 de marzo). «Closing the Gender Gaps in Science: Opportunities of Gender Diversity for Biotechnology». *In 'C2 & LIBRA Inspiring leaders seminar: Women Leaders Building the Future of Biotech* París, Francia.

- Müller, Jörg (2018, 21 de febrero). «Cap a un abordatge crític de les dades obtingudes mitjançant sensors en la recerca social». *Seminarios FemRecerca*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Müller, Jörg (2018, 12 de febrero). «How to reduce the gender bias? What is done, what can we do?» [taula rodona]. *1st Neuroscientists Meeting and Round table on gender bias*. Barcelona: Parque de Investigación Biomédica de Barcelona (PRBB).
- Müller, Jörg (2018, 7 de junio). «Diversity & Science. Gender Equality as Basis of Scientific Excellence». *SUPERA* [acto inicial]. Madrid.
- Müller, Jörg (2018, 25-26 de septiembre). *Advisory Board to LIBRA project meeting*. Cambridge, Reino Unido.
- Müller, Jörg (2018, 12 de octubre). Diversity & Science. Gender Equality as Basis of Scientific Excellence. *SUPERA* [acto inicial]. Budapest, Hungría.
- Palmén, Rachel (2018, 28 de febrero). *Networking and Brainstorming Event H2020 GEP Projects, Covent Garden*. Bruselas, Bélgica.
- Rodó de Zárate, María (2018, 30 de octubre). «Mujeres jóvenes en un espacio público hostil». *Tercer Seminario Internacional Jóvenes y Espacio Público* [conferenciante principal]. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodó de Zárate, María (2018, 19 de abril). «Visions feministes sobre la reproducció assistida: maternitats lèsbiques, violència obstètrica i lluites compartides» [seminario]. Universidad de Vic.
- Rodó de Zárate, María (2018, 20 de febrero). *Interseccionalidad: teorías, metodologías y aplicaciones* [seminario]. Universidad de las Illes Balears. Palma de Mallorca.
- Rodó de Zárate, María (2018, 20 de marzo). *Jornadas: Geografías Feministas de la Interseccionalidad*. Las Palmas de Gran Canaria: Cabildo de Gran Canaria.
- Sáinz, Milagros (2018, 27 de febrero). «¿Por qué se produce la falta de vocaciones científicas y tecnológicas en las chicas? ¿Cómo se puede intervenir desde la educación?». *II Jornadas Igualdad y Coeducación. La Niña y la Mujer en la Ciencia*. Elche: Universidad Miguel Hernández. CEFIRE de Elche.
- Sáinz, Milagros (2018, 16 de marzo). «Mujeres y tecnología» [mesa redonda]. *La era tecnológica. Un desafío para las empresas y sus líderes*. Santiago de Compostela: Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).
- Sáinz, Milagros (2018, 16 de marzo). «La brecha digital de género» [mesa redonda]. *La era tecnológica. Un desafío para las empresas y sus líderes*. Santiago de Compostela: Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).

- Sáinz, Milagros (2018, 22 de marzo). «Retos sobre sociedades inclusivas» [mesa redonda]. *Seminario Mujeres en Investigación e Innovación*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Sáinz, Milagros (2018, 17 de mayo). «Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. ¿Por qué no hay más mujeres STEM?» [videoconferencia]. *Código X*. Ciudad de México.
- Sáinz, Milagros (2018, 6 de junio). «Educación y habilidades digitales: diferencias de género» [mesa redonda, moderadora]. Madrid: Sede de la Comisión Europea.
- Sáinz, Milagros (2018, 17 de octubre). «Brechas de género digitales y educativas y su influencia sobre la elección de estudios científicos y tecnológicos». Universidad Francisco de Vitoria.
- Sáinz, Milagros (2018, 10 de diciembre). *La brecha de género en los estudios de la ciencia, la tecnología, el lenguaje y la informática. Hackea los estereotipos*. Madrid: International Institute. www.iie.es/event/hackea-los-estereotipos/
- El investigador posdoctoral de GenTIC José Luis Martínez Cantos colaboró como experto en la asignatura Género y empleo, dirigida por la catedrática Cecilia Castaño, en el máster universitario de Estudios de Género de la Universidad Complutense de Madrid, tres sesiones de tres horas cada una, los días 7 y 12 de marzo, y el 23 de mayo.

Más allá de esta recopilación de acciones, en el año 2018, la UOC ha destinado también una serie de recursos a llevar a cabo una campaña con motivo del día 11 de febrero, que es el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Esta campaña pretende eliminar la brecha de género existente en la ciencia mediante la creación de roles femeninos vinculados a los ámbitos científicos y tecnológicos, y visibilizando las importantes aportaciones de las mujeres en estas disciplinas. En colaboración con el Colegio Sagrada Família - Horta, de Barcelona, se organizó una jornada que se celebró el 3 de febrero y que estaba abierta a niños, adolescentes y madres/padres, con el objetivo de despertar el interés por la ciencia y favorecer la igualdad de género en los estudios y profesiones STEM. GenTIC participó con un taller destinado a analizar los estereotipos existentes en torno a las disciplinas y las ocupaciones científicas, y a reflexionar sobre cuál es su relación con los roles de género.

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la docencia
Indicador	4.5. Proporción de grados, posgrados y másteres en materia de igualdad de género
Fuente	Página web
Período	Año 2018
Resultado	No existe ningún grado, posgrado o máster en materia de igualdad de género.
Valoración	Insatisfactorio

Mediante la lista de estudios que ofrece la UOC observada en la página web, no se detecta la existencia de ningún grado, posgrado o máster que trabaje específicamente y en el conjunto de su currículo la igualdad de género.

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la docencia
Indicador	4.6. Proporción de asignaturas de igualdad de género en los grados, los posgrados y los másteres
Fuente	Encuesta al personal académico
Período	Año 2018
Resultado	La proporción de grados, posgrados o másteres con al menos una asignatura en materia de igualdad de género supera el 30 % en el caso de los grados, pero es inferior al 5 % en el caso de los posgrados y másteres.
Valoración	Mejorable
Observaciones	No se dispone de información sobre la proporción de asignaturas de igualdad de género de cada grado, posgrado o máster. Se propone una aproximación a este indicador a partir de la proporción, respecto al total, de grados, posgrados o másteres que tienen, como mínimo, una asignatura en materia de igualdad de género.

A partir de la encuesta al personal académico, de las 173 personas que responden a la encuesta (que son miembros del profesorado de grados, posgrados o másteres), con respecto a la pregunta sobre si el grado en el que imparten docencia incorpora una asignatura en materia de igualdad de género, se observa que, al menos en 9 grados de los 26 grados que imparte la UOC, hay una asignatura en materia de igualdad. Hay que señalar que en la encuesta hay participación de profesorado de todos los grados, pero que para poder

acotar mejor la proporción de asignaturas que incorporen la igualdad de género respecto al conjunto de asignaturas de todos los grados, habría que hacer un análisis cuidadoso de los currículos docentes de cada una de las asignaturas y determinar una lista de criterios para objetivar los requisitos que debe cumplir una asignatura para ser de igualdad de género.

En el caso de los grados, sea como sea, según el personal académico encuestado, el 34,6 % de los grados que se imparten en la actualidad dispone de, al menos, una asignatura en materia de igualdad de género.

En cuanto a los másteres y posgrados, a partir de la encuesta se percibe que, de los 151 másteres y posgrados que imparte la UOC, solo en 6 hay, como mínimo, una asignatura en materia de igualdad de género. Este dato implica que solo el 4 % de los másteres y posgrados tienen contenido de género, lo que muestra, pues, una proporción muy baja de contenidos relacionados con la igualdad de género con relación al conjunto de los contenidos y de los currículos académicos.

Eje	4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia
Subeje	Perspectiva de género en la docencia
Indicador	4.7. Percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres
Fuente	Encuesta al personal académico Grupos de discusión
Periodo	Año 2018
Resultado	Los distintos datos muestran como la percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres es baja con respecto a los grados y mediana respecto a los posgrados y másteres.
Valoración	Mejorable
Observaciones	Los gráficos 13 y 14 muestran solo los datos de las respuestas de las personas que han declarado que imparten estudios de grado. Los gráficos 15, 16 y 17 y la tabla 11 muestran solo los datos de las personas que han declarado que imparten estudios de posgrado y máster.

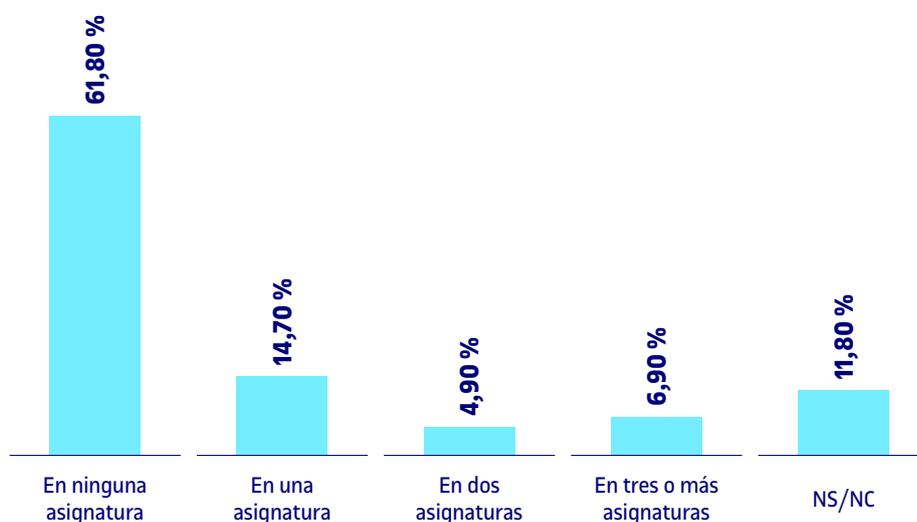
Respecto a cuál es el grado de percepción por parte del personal académico de la incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres, se propone una aproximación a partir de varias preguntas planteadas en la encuesta.

Por un lado, respecto a la cuestión «el profesorado imparte contenido específico de género en las asignaturas de grado y posgrado», el gráfico 11 muestra como el 61,8 % del profesorado responde que no incorpora ningún contenido de género en ninguna asignatura. El 26,5 % responde que incorpora contenidos de género en una, dos o tres asignaturas, y el 11,8 % restante no

da ninguna respuesta a la pregunta. De esta forma, no puede hacerse el símil de que el 26,5 % de los grados de la UOC tiene contenidos de género, porque diferentes docentes que han respondido a la encuesta pueden impartir una misma materia, ya que no todas las respuestas son de responsables de asignatura.

Cabe destacar que la mayor parte de las personas que responden «en ninguna asignatura» son hombres, mientras que las mujeres y las personas con identidades no binarias se concentran en proporciones mayores entre las personas que responden «en una asignatura» o «en dos asignaturas». Cabe destacar que las personas que responden «en tres o más asignaturas» son mayoritariamente hombres, aunque el número de respuestas en este sentido es muy bajo en todos los casos. Así, mientras el 30 % de las mujeres y las personas con identidades no binarias declara llevar a cabo alguna asignatura con contenido específico de género, en el caso de los hombres, este porcentaje llega solo al 23 %.

Gráfico 11. Profesorado que imparte contenido específico en género en sus asignaturas de grado y posgrado

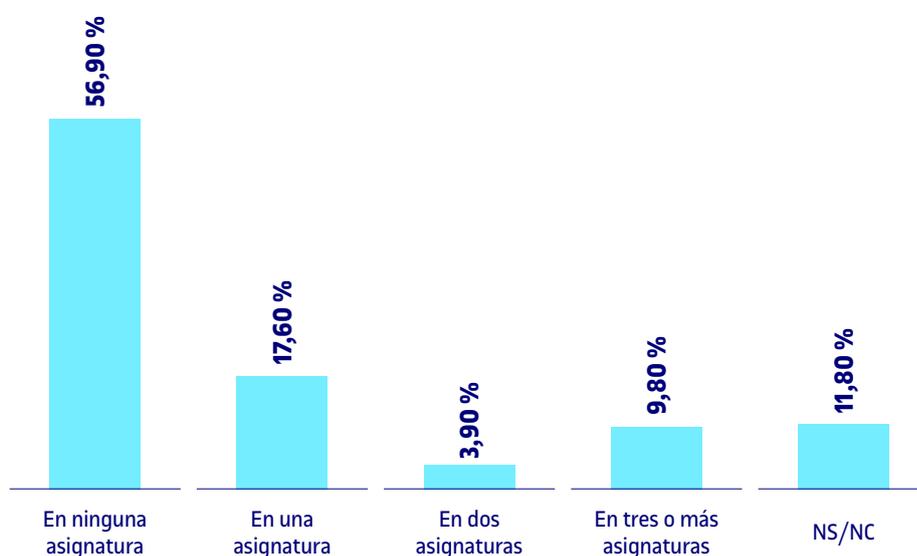


Fuente: Encuesta al personal académico

Por otra parte, al preguntar respecto a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en los estudios de grado, en el gráfico 12 se observa que solo el 31,3 % del profesorado que responde declara incorporar la perspectiva de género de forma transversal en una asignatura o más de las que imparte. Las proporciones de las respuestas son muy parecidas a las de la cuestión anterior. De todas formas, hay que señalar que el 35 % de las mujeres incorpora la perspectiva de género, mientras que solo lo hace el 25 % de los hombres. Así, estos datos muestran como las mujeres y las identidades no binarias acostumbran a tener más sensibilidad relacionada con las

cuestiones de género y eso las lleva a incorporar esta perspectiva en mayor medida que en el caso de los hombres, ya que esta cuestión a menudo depende exclusivamente de los intereses y las prioridades del profesorado de la asignatura, más que de los contenidos especificados en el currículo académico.

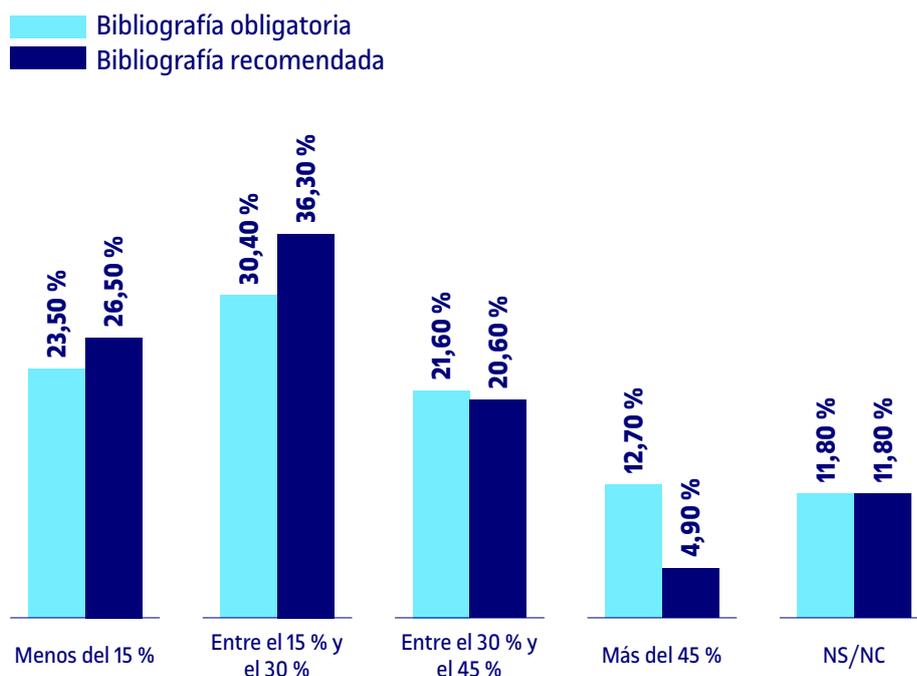
Gráfico 12. Profesorado que incorpora la perspectiva de género de forma transversal en las asignaturas de grado no específicas en género



Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a la presencia de mujeres en la bibliografía, que sería otra estrategia para visibilizar la labor investigadora de las mujeres y ofrecer elementos para debilitar los roles de género, y, en definitiva, una estrategia para incorporar la perspectiva de género de forma transversal a los contenidos curriculares, en el gráfico 13 se observa que solo el 12,7 % de las asignaturas impartidas en la UOC cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la bibliografía obligatoria. Esta proporción baja hasta el 4,9 % en el caso de la bibliografía recomendada. Este hecho determina que las mujeres están más presentes en la bibliografía obligatoria, algo destacado como positivo, pero que la presencia de las mujeres en la bibliografía dista mucho de alcanzar el 50 % en la mayoría de las asignaturas de grado.

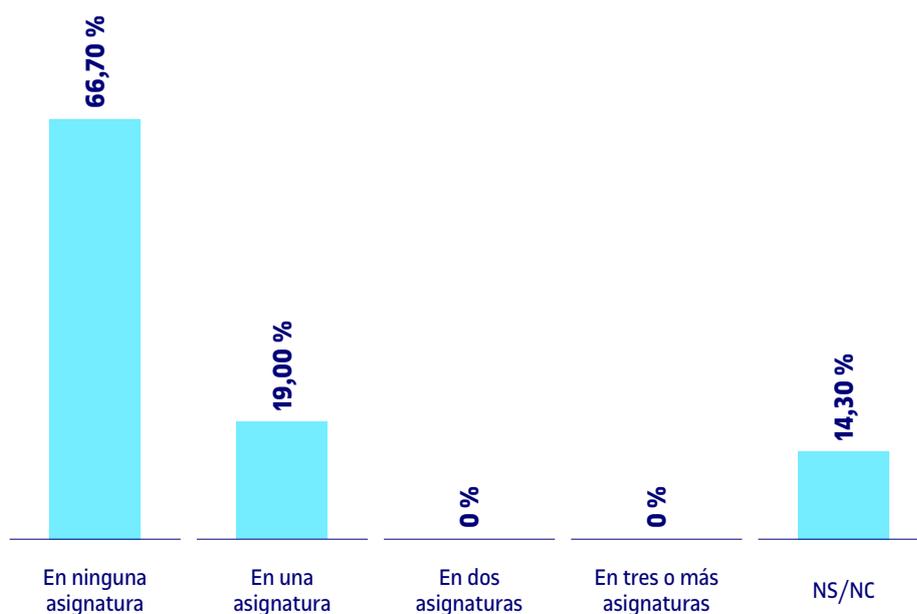
Gráfico 13. Proporción de respuestas referentes al porcentaje de mujeres autoras presentes en la bibliografía obligatoria y recomendada de las asignaturas de grado



Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los posgrados y los másteres, se observa que el profesorado incorpora menos contenido específico de género en sus asignaturas, respecto a lo que se da en los estudios de grado. Así, tal como muestra el gráfico 14, no hay ninguna respuesta que apunte que se imparte contenido específico de género en más de una asignatura de las que se da. En este sentido, las mujeres y las identidades no binarias suponen una proporción superior a la que suponen los hombres entre las personas que responden que imparten contenido específico de género en una asignatura.

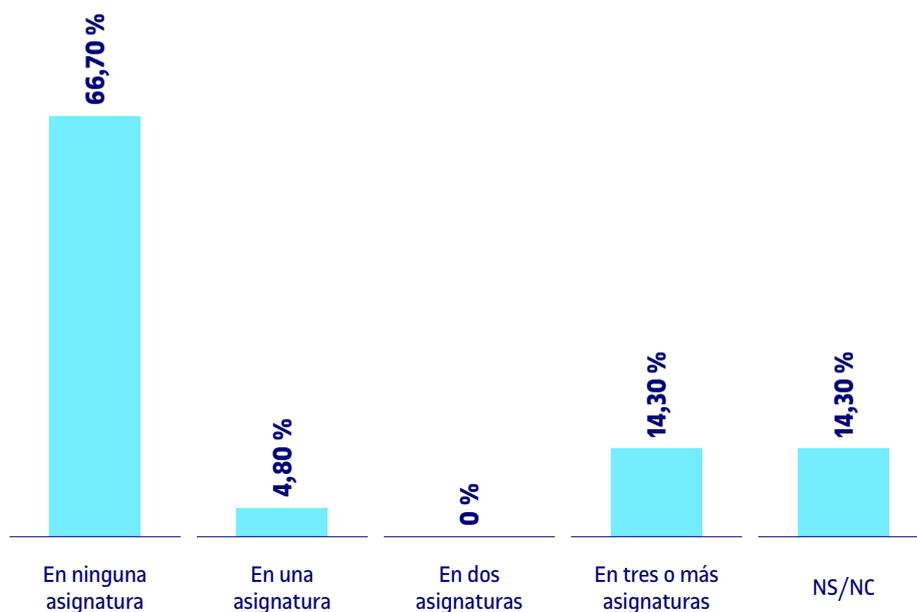
Gráfico 14. Profesorado que imparte contenido específico en género en sus asignaturas de posgrado y máster



Fuente: Encuesta al personal académico

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal a los estudios de posgrado y máster, en el gráfico 15 se observan más respuestas que apuntan que se incorpora la perspectiva de género de manera transversal en tres o más asignaturas. En este caso, el 19,3 % del profesorado que responde a la encuesta declara incorporar la perspectiva de género de forma transversal en, al menos, una asignatura —el 19,3 % es la suma de los porcentajes de respuesta de «En una asignatura», «En dos asignaturas» y «En tres o más asignaturas». Como en los datos analizados anteriormente, las mujeres y las otras identidades declaran en mayor medida incorporar esta perspectiva, respecto a lo que hacen los hombres. Cabe destacar, sin embargo, que en esta cuestión, el número de respuestas es muy bajo. Asimismo, estas cifras no pueden identificarse con la proporción de asignaturas de los posgrados y másteres en los que se incorpora la perspectiva de género de forma transversal, sino que muestran el porcentaje del profesorado que considera que incorpora contenidos de género en sus asignaturas.

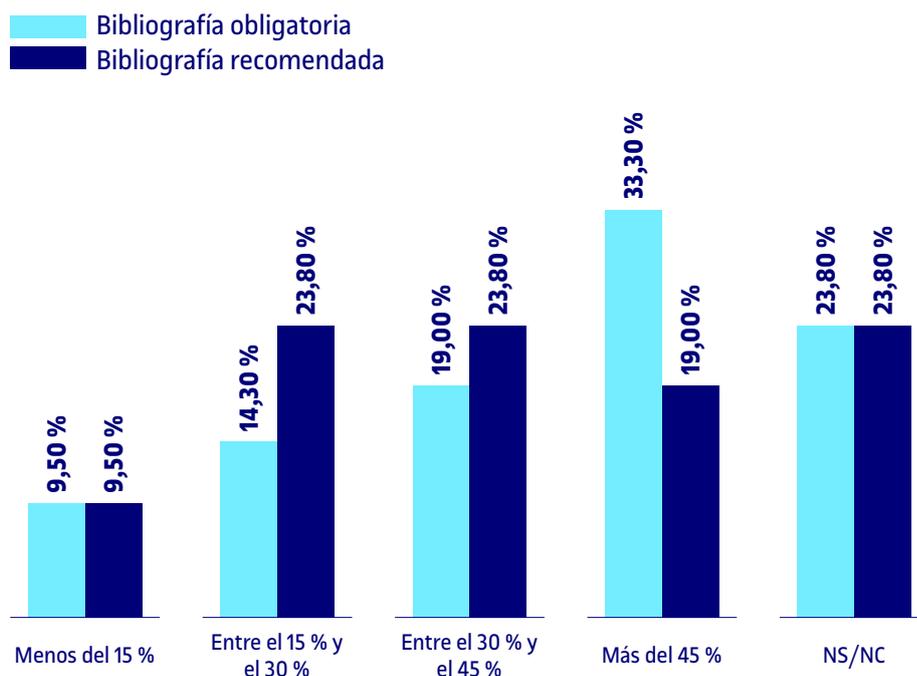
Gráfico 15. Profesorado que incorpora la perspectiva de género de forma transversal en las asignaturas de posgrado y máster no específicas en género



Fuente: encuesta al personal académico

Finalmente, en cuanto a la incorporación de mujeres en la bibliografía, las cifras son más positivas en los posgrados y másteres que en el caso de los grados. Así, se encuentra una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la bibliografía obligatoria de un 33,3 % de los posgrados y másteres. En cuanto a la bibliografía recomendada, este porcentaje se sitúa en el 19 %, más bajo, pero muy superior a los resultados obtenidos en relación con los grados. En este sentido, pues, se observa que la proporción de mujeres en la bibliografía es mucho más elevada en el caso de los posgrados y másteres que en el caso de los estudios de grado.

Gráfico 16. Proporción de respuestas referentes al porcentaje de mujeres autoras presentes en la bibliografía obligatoria y recomendada de las asignaturas de posgrados y másteres



Fuente: encuesta al personal académico

Para seguir ampliando la información sobre la incorporación de la perspectiva de género en la actividad universitaria, es relevante la opinión del profesorado y el personal investigador respecto a los esfuerzos de la UOC para facilitar la formación del profesorado en torno a la perspectiva de género. Así, según se observa en la tabla 11, solo un 13 % de la muestra considera que sí se hacen esfuerzos y se facilita la incorporación de perspectiva de género —resultado de la suma de los porcentajes de respuesta que otorgan una valoración de 3 y una valoración de 4—, mientras que el 65 % de las respuestas apunta que la UOC se esfuerza en un grado bajo o medio-bajo para asegurar la formación en materia de igualdad de género del profesorado —porcentaje resultante de la suma de las valoraciones de 1 y 2. Asimismo, se observa que las mujeres y las identidades no binarias siguen siendo más críticas que los hombres, ya que otorgan unos porcentajes más elevados de las valoraciones negativas.

Tabla 11. Percepción del personal académico sobre el esfuerzo de la UOC para que el profesorado esté formado en perspectiva de género (donde 1 es nada de esfuerzo, y 4 es mucho esfuerzo)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	23	35 %	12	20 %	35	28 %
Valoración 2	19	29 %	27	46 %	46	37 %
Valoración 3	8	12 %	6	10 %	14	11 %
Valoración 4	0	0 %	2	3 %	2	2 %
NS/NC	16	24 %	12	20 %	28	22 %
TOTAL	66	100 %	59	100 %	125	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

Por otra parte, a partir de los grupos de discusión, el personal docente colaborador que participa en dichos grupos expone las estrategias que utiliza para incorporar la perspectiva de género en los contenidos que imparte. En este sentido, este personal incorpora a mujeres entre las autorías de la bibliografía y lo hace con la voluntad de visibilizar a las mujeres que han destacado en la disciplina que imparte, con el fin de ayudar a reducir los roles de género, situando a mujeres en espacios típicamente masculinizados. Por lo tanto, se hace patente que las personas participantes en los grupos de discusión tienen presente esta cuestión e intentan llevar a cabo acciones para situar la perspectiva de género en los contenidos que imparten.

Es relevante, sin embargo, apuntar que las experiencias en este sentido dependen exclusivamente de la voluntad del profesorado y que la UOC no establece estrategias para sistematizar la incorporación de este tipo de contenidos. En este aspecto, a partir de la encuesta, se percibe que hay una serie de propuestas de mejora que serían bienvenidas tanto por hombres como por mujeres para mejorar esta situación. Estas propuestas son las siguientes: la elaboración de una guía de apoyo dirigida a personal docente para integrar la perspectiva de género en la docencia, la formación metodológica para incorporar la perspectiva de género en la docencia para profesorado, la elaboración de un banco de recursos con perspectiva de género para todas las áreas de estudios, la introducción de cursos sobre perspectiva de género en la oferta permanente de formación al profesorado y la formación inicial para profesores sobre el Plan de igualdad de la UOC.

Finalmente, la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en la docencia pasa asimismo por la revisión de las dinámicas de hombres y mujeres en el aula. A partir de los grupos de discusión, se observa que el entorno digital en el que se imparte la docencia en la UOC no modifica las tendencias observadas en las universidades presenciales, donde, a pesar de que las mujeres suelen obtener mejores calificaciones, los hombres acostumbran a participar más en los debates y los foros del aula, mientras que las mujeres tienden a no ocupar tanto el espacio compartido o público. En este caso, pues, puede verse como los roles de género siguen presentes en las dinámicas del aula, en tanto que los hombres tienen más facilidad para participar en el espacio público, y, por tanto, en el ámbito social.

Así pues, se observa que el grado de incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en las asignaturas de grado, posgrado y máster es bajo. Cabe destacar, sin embargo, que la situación de los estudios de posgrado y máster es más positiva que la situación de los grados.

Tabla resumen del eje 4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
4.1. Proporción de programas de doctorado especializados en igualdad de género respecto al total		No hay ningún programa de doctorado que incorpore una especialización en materia de igualdad de género.
4.2. Proporción de grupos y proyectos de investigación específicos de género por ámbito de conocimiento respecto al total	El 11 % de los grupos de investigación trabaja temas específicos de género.	
4.3. Percepción del grado de incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación, no específicamente relacionados con el género	El personal académico está a favor de medidas para incorporar la perspectiva de género en los proyectos y los grupos de investigación.	La mayoría del personal académico no percibe que se incorpore la perspectiva de género en los proyectos y los grupos de investigación.
4.4. Existencia de acciones desarrolladas por la UOC para promover la perspectiva de género en la investigación y el impacto de las acciones	La UOC lleva a cabo una amplia lista de actuaciones en favor de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.	
4.5. Proporción de grados, posgrados y másteres en materia de igualdad de género		No existe ningún grado, posgrado o máster en materia de igualdad de género.
4.6. Proporción de asignaturas de igualdad de género en los grados, los posgrados y los másteres	Hay más de un 30 % de grados con, al menos, una asignatura en materia de igualdad de género.	Solo hay un 5 % de posgrados y másteres con, al menos, una asignatura en materia de igualdad de género.
4.7. Percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres		La percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres es baja con respecto a los grados.

Presencia y representación de mujeres y hombres

En este eje se analiza la proporción de mujeres y hombres que configuran los diversos colectivos que forman parte de la UOC. Se trata de analizar si en la UOC hay una composición equilibrada de ambos sexos: el personal docente, el personal investigador, el personal de gestión, el alumnado y, finalmente, los cargos de gobierno y representación. Analizar esta cuestión tiene especial relevancia no solo porque una composición desigual es una pérdida de pluralidad y talento potencial en la institución, sino también porque permite apuntar la existencia de sesgos o inercias —no necesariamente conscientes— que podrían provocar dificultades en el acceso a algún espacio por parte de algún colectivo, en particular de las mujeres, que han sido tradicionalmente excluidas de las instituciones de conocimiento.

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, trata de esta cuestión y define la paridad como «la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo no supera el 60 % del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40 %, y que debe tender a alcanzar el 50 % de personas de cada sexo». Es esta la definición que se utiliza en la parametrización del análisis que se hace aquí.

La UOC es una universidad mayoritariamente feminizada, ya que el profesorado propio está formado por un 51,5 % de mujeres, el personal investigador está formado por un 53 % de mujeres, el personal de gestión incluye un 68 % de mujeres y el alumnado está formado en un 62 % por mujeres. Así, las mujeres son más de la mitad de todos los colectivos que constituyen el conjunto de la comunidad universitaria, y son los alumnos y el personal de gestión los colectivos en los que esta feminización supera el umbral de la paridad. Esta situación se valora de forma positiva, a pesar de que —como hemos dicho— no siempre se mantiene en la horquilla de la paridad. En el caso del personal de gestión, hay que poner en contexto esta feminización y tener en cuenta el estado actual del mercado laboral en Cataluña, caracterizado por más dificultad por parte de las mujeres para acceder a puestos de trabajo en general, además de la concentración de estas en los puestos de trabajo con unas peores condiciones laborales; puede afirmarse que el hecho de que haya más proporción de mujeres contratadas en un ámbito reconocido y con prestigio social como es una universidad —a pesar de darse en una lógica de segregación horizontal— es positivo, y se convierte en una contribución para compensar la tendencia del conjunto del mercado laboral. Cabe señalar, sin embargo, que entre el personal de gestión, la mayor parte de las personas con contratos temporales son mujeres, lo que implica menos seguridad laboral para estas personas.

El alumnado de la UOC está también más feminizado que el alumnado del conjunto de las universidades catalanas, y esto puede mostrar que la UOC, por su especificidad de ser una universidad en línea, facilita la participación de las mujeres en sus estudios, porque favorece la conciliación. A su vez, otra posible explicación puede ser dada por los contenidos formativos que ofrece la UOC, ya que los roles de género aún marcan la elección de las carreras universitarias, y el hecho de ofrecer más grados relacionados con cuestiones asociadas tradicionalmente a la feminidad puede favorecer esta mayor feminización de las personas que estudian en esta universidad.

Cabe mencionar como factor negativo, sin embargo, que, a pesar de que las mujeres son mayoría entre el profesorado, el personal investigador, el personal de gestión y el alumnado, los órganos de gobierno y representación no son paritarios en todos los casos, y siempre presentan una proporción de mujeres más baja que su peso dentro del conjunto de esta universidad.

La composición de la comunidad universitaria según el sexo, tanto en cuanto a los colectivos con una composición paritaria, como con respecto a los que no cumplen la paridad, es una cuestión que se evaluó en el diagnóstico de género elaborado en el año 2013, con unos resultados similares a los actuales y, por lo tanto, no se observan cambios en este aspecto.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.1. Composición equilibrada según el sexo y la edad de la plantilla de personal
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Los datos referentes a la composición según el sexo y la edad del personal académico se refieren al 30 de junio de 2018. Los datos referentes a la composición según el sexo del personal de gestión hacen referencia al 31 de diciembre de 2017, y los datos referentes a la composición según edad del personal de gestión hacen referencia al 30 de junio de 2018.
Resultado	Hay una composición equilibrada del personal académico según el sexo y la edad. No hay paridad en la composición del personal de gestión, y se observa segregación horizontal, aunque no se observa una composición desequilibrada según la edad.
Valoración	Mejorable

La plantilla de personal está formada por todas las personas que están contratadas directamente por la UOC. Así, la plantilla de personal está formada por dos grandes colectivos: el personal académico (personal docente y personal investigador), y, por otra parte, el personal de gestión.

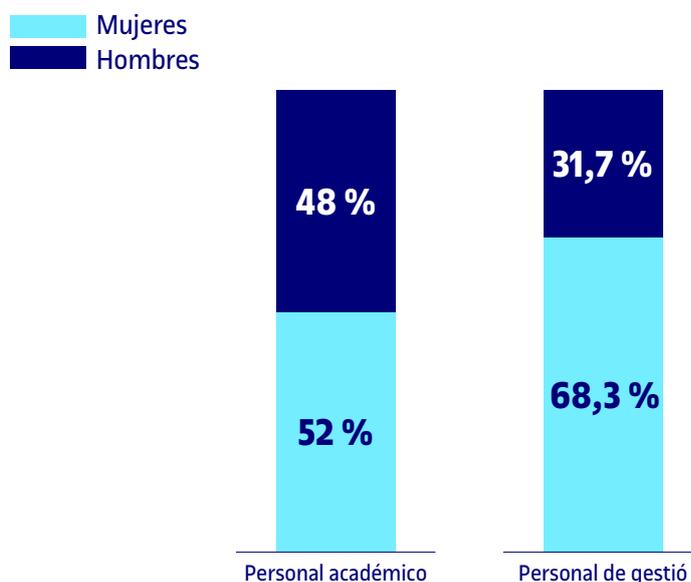
En este indicador, se mide, pues, la presencia equilibrada de mujeres y hombres del conjunto de esta plantilla de personal y la distribución según el sexo de las personas según la edad.

El conjunto de la plantilla de personal está formado por 991 personas. De estas, 433 forman parte del personal académico, mientras que 558 personas forman parte del personal de gestión. Al analizar el porcentaje de hombres y mujeres de cada uno de estos colectivos (gráfico 17), se observa que, del personal académico, las mujeres representan el 52 % y los hombres representan el 48 % restante. Así, el personal académico tiene una plantilla de personal que está muy equilibrada según el sexo, y no se observa la existencia de segregación horizontal. La segregación horizontal es un concepto

que hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en determinados sectores de actividad, por estar tradicionalmente asociados a un género o a otro.¹ Así, la segregación horizontal en el empleo supondría que las mujeres se concentrarían en puestos de trabajo caracterizados por remuneraciones y prestigio social inferiores, y en buena medida serían una prolongación de las actividades relacionadas con el ámbito doméstico y reproductivo. Por lo tanto, se valora positivamente la inexistencia de segregación horizontal en este colectivo.

Con relación al personal de gestión, se observa que las mujeres representan el 68,3 % de ese colectivo. Esta distribución no uniforme puede explicarse por la tendencia a asociar las tareas de administración, gestión, etc., a la figura femenina, lo que se entrelaza también con el hecho de que sean tareas de poco valor y prestigio social, más precarias y para las que se necesite menos cualificación. Por lo tanto, nos encontramos claramente ante una situación de segregación horizontal en el personal de gestión.

Gráfico 17. Distribución por sexo de la plantilla de personal de la UOC



Fuente: datos internos de la UOC

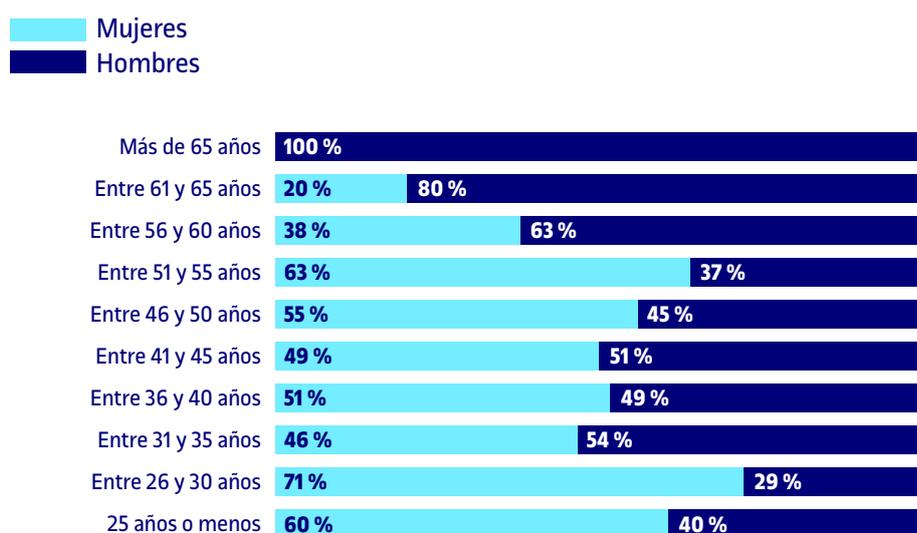
En cuanto a la edad, el gráfico 18 muestra la distribución del personal académico según la franja de edad dentro de la que están sus miembros. Así, se observa que, a pesar de que el personal académico tiene una composición equilibrada, en la que las mujeres representan el 52 % de este colectivo, se-

¹ Definición extraída de la recopilación de términos *Dona i treball* (2010), Barcelona: Departament d'Ocupació i Empresa de la Generalitat de Catalunya.

gún la edad, hombres y mujeres tienen una presencia desigual. En este sentido, a partir de 55 años, la presencia de las mujeres decrece de forma muy pronunciada.

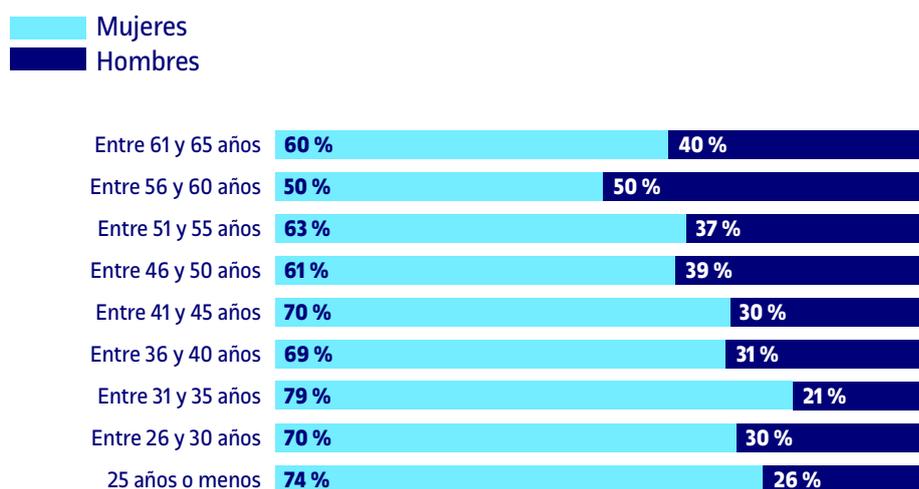
Por otra parte, cabe destacar que la mayor parte de la plantilla está incluida en las franjas de edad intermedias: entre 36 y 40 años, entre 41 y 45 años y entre 46 y 50 años, lo que supone el 19 %, el 18 % y el 20 % respectivamente del conjunto del personal académico. Así, las franjas de edad más masculinizadas suponen una proporción pequeña del conjunto del personal académico (el personal académico mayor de 55 años representa solo el 8 %), lo que muestra que la composición paritaria se da en las franjas de edad que engloban la mayoría de este personal.

Gráfico 18. Distribución por sexo y edad del personal académico



Fuente: Datos internos de la UOC

En el caso del personal de gestión, formado por un 68,3 % de mujeres, el gráfico 19 muestra como las mujeres representan, como mínimo, la mitad del personal en todos los grupos de edad. Aquella franja con menor proporción de mujeres es la de las personas de entre 56 y 60 años, y se observa que cuanto más edad tienen las mujeres, menos presencia tienen, a pesar de algunas excepciones, que no implican una distribución desequilibrada de mujeres y hombres según la edad que sea destacable. Por otra parte, el 29 % del personal tiene entre 41 y 45 años, y el resto de franjas que incluyen una mayor parte del personal son las franjas de edad centrales.

Gráfico 19. Distribución por sexo y edad del personal de gestión

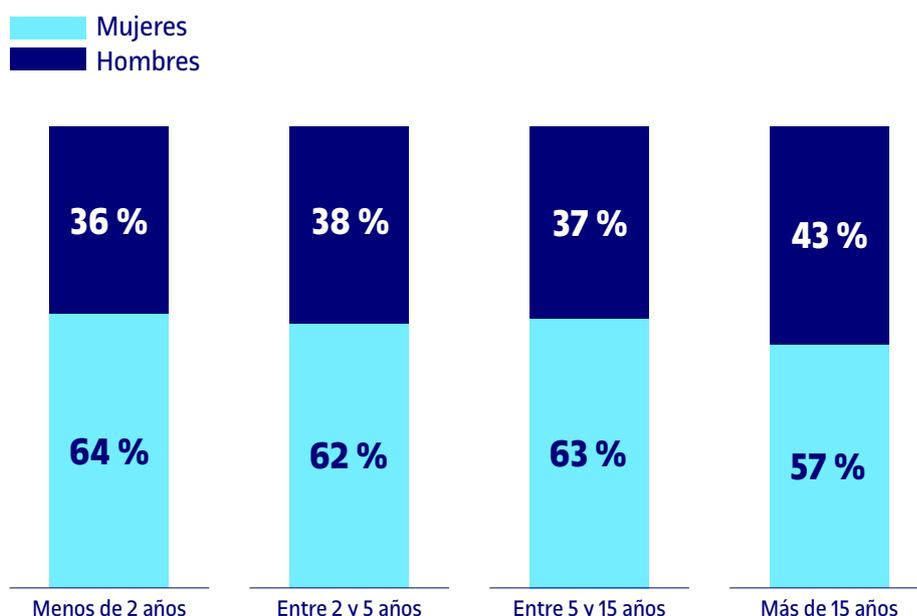
Fuente: Datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.2. Composición equilibrada de la plantilla de personal según el sexo y la antigüedad
Fuente	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de diciembre de 2018.
Resultado	No se observan diferencias relevantes entre la antigüedad de hombres y mujeres de la plantilla de personal.
Valoración	Satisfactorio

La antigüedad es un factor que puede conllevar un cierto grado de poder informal en las personas que disfrutan de esta característica; por este motivo, hay que revisar si se da algún tipo de distribución desigual entre hombres y mujeres en los distintos tramos de antigüedad.

Tal como muestra el gráfico 20, sin embargo, no se observan diferencias relevantes entre la antigüedad de hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de personal de la UOC.

Gráfico 20. Composición de la plantilla de personal según el sexo y la antigüedad



Fuente: Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	3.5. Composición equilibrada del personal docente según el sexo, la categoría y el ámbito de conocimiento
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de junio de 2018.
Resultado	El personal docente es un colectivo en el que se da una ligera segregación vertical y en el que se observa una clara segregación horizontal.
Valoración	Mejorable

Tal como se ha apuntado en el indicador anterior, el personal docente es el conjunto del personal propio contratado por la UOC que desarrolla tareas de docencia en esta universidad. Así, el personal docente está formado por 299 personas, 145 hombres y 154 mujeres. Su composición según el sexo y la categoría profesional es la siguiente:

Tabla 12. Distribución del personal docente según el sexo y la categoría profesional

	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Catedrático/a	4	3 %	9	6 %	13	4 %
Agregado/a y contratado/a doctor/a	83	54 %	76	52 %	159	53 %
Lector/a y ayudante doctor/a	52	34 %	54	37 %	106	35 %
Asociado/a	15	10 %	6	4 %	21	7 %
Total	154	100 %	145	100 %	299	100 %

Fuente: Datos internos de la UOC

Al fijarnos en la distribución según el sexo y la categoría laboral del personal docente, se observa que las categorías más elevadas, que se asocian a unas mejores condiciones laborales y más prestigio y valor social, son compuestas por una mayoría de hombres: en el caso de las personas con cátedras, las mujeres representan solo el 31 % de este colectivo.

Aunque las cátedras no son categorías paritarias, en el resto de categorías, con la excepción del personal asociado, no se detecta una distribución desigual de mujeres y hombres según la jerarquía. El personal asociado, en cambio, está formado por un 71 % de mujeres, cuando esta categoría es la que otorga unas peores condiciones laborales. Así, se percibe una ligera segregación vertical entre el profesorado responsable de asignatura, ya que las categorías con más reconocimiento social están masculinizadas, mientras que la categoría profesional con menos valor y en la posición más baja de la jerarquía universitaria está formada mayoritariamente por mujeres.

Tabla 13. Distribución del personal docente según el sexo y el ámbito de estudio

	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Ciencias experimentales	0	0 %	1	1 %	1	0 %
Ciencias de la salud	50	32 %	25	17 %	75	25 %
Ingeniería y arquitectura	18	12 %	43	30 %	61	20 %
Artes y humanidades	27	18 %	22	15 %	49	16 %
Ciencias sociales y jurídicas	59	38 %	54	37 %	113	38 %
Total	154	100 %	145	100 %	299	100 %

*En este diagnóstico se utilizan los datos organizados según los ámbitos de estudio del conjunto de las universidades catalanas, y no según las áreas de conocimiento de la UOC, para permitir la comparación con el conjunto del sistema universitario catalán.

Fuente: datos internos de la UOC

En cuanto a la distribución del personal docente según el sexo y el ámbito de estudio (tabla 13), se observa que la mayor parte de este personal se incluye en el ámbito de las ciencias sociales y jurídicas. Por otra parte, a pesar del bajo número de personas que están inscritas en ámbitos de conocimiento como las ciencias experimentales, de las ramas de conocimiento que tienen más de una persona entre el personal propio, se observa que el ámbito de ingeniería y arquitectura está profundamente masculinizado, ya que cuenta solo con un 30 % de mujeres, mientras que el ámbito de las ciencias de la salud es un ámbito de conocimiento feminizado, formado por un 67 % de mujeres.

Así pues, se constata la existencia de segregación horizontal, ya que solo los ámbitos de artes y humanidades y de ciencias sociales y jurídicas tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres, con menos del 60 % de personas de un solo sexo.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.4. Composición equilibrada del personal investigador según el sexo y el ámbito de conocimiento
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de junio de 2018.
Resultado	Hay una composición equilibrada del personal investigador, pero no se dispone de información respecto al ámbito de conocimiento.
Valoración	Satisfactorio
Observaciones	No se dispone de información respecto a los ámbitos de conocimiento del personal investigador.

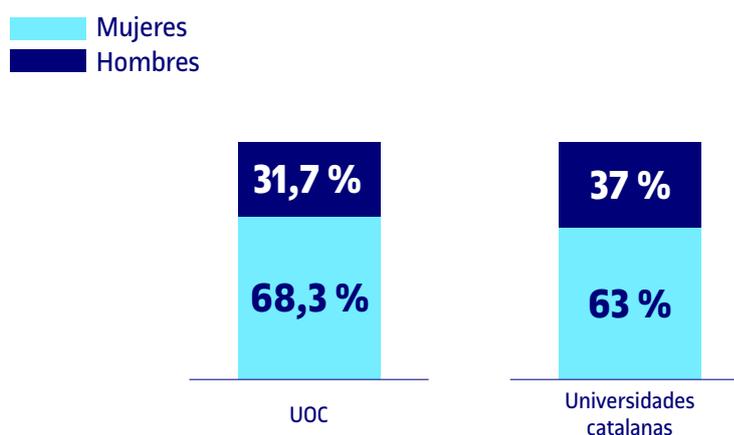
El personal investigador está formado por directores y directoras de investigación, investigadores e investigadoras ordinarios y posdoctorales, y también por personal investigador en formación. Se observa que hay una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en este colectivo, ya que, de 134 personas, 63 son hombres (que representan el 47 %) y 71 son mujeres (que representan el 53 % restante).

No puede desagregarse este personal entre los ámbitos de conocimiento de los que forma parte, ya que sus miembros no se asignan a ninguna rama de conocimiento.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.5. Composición equilibrada del personal de gestión según el sexo y el tipo de contrato
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades de la Red Vives
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	A pesar de que en el conjunto de las universidades catalanas no se alcanza la paridad, y en la UOC tampoco, la elevada proporción de mujeres se valora positivamente para revertir la situación de las mujeres en el conjunto del mercado laboral. Se valora negativamente la mayor proporción de mujeres entre las personas con contratos temporales, respecto a la proporción que representan en el conjunto del personal de gestión.
Valoración	Mejorable

El personal de gestión de la UOC está formado por 558 personas. De estas, el 68,3 % son mujeres y el 31,7 % son hombres. Esta feminización del personal de gestión es ligeramente superior en el caso de la UOC que en el conjunto de las universidades catalanas, en las que las mujeres suman el 63 % y los hombres, el 37 % del conjunto del personal.²

Gráfico 21. Composición del personal de gestión según el sexo. Curso 2016-2017



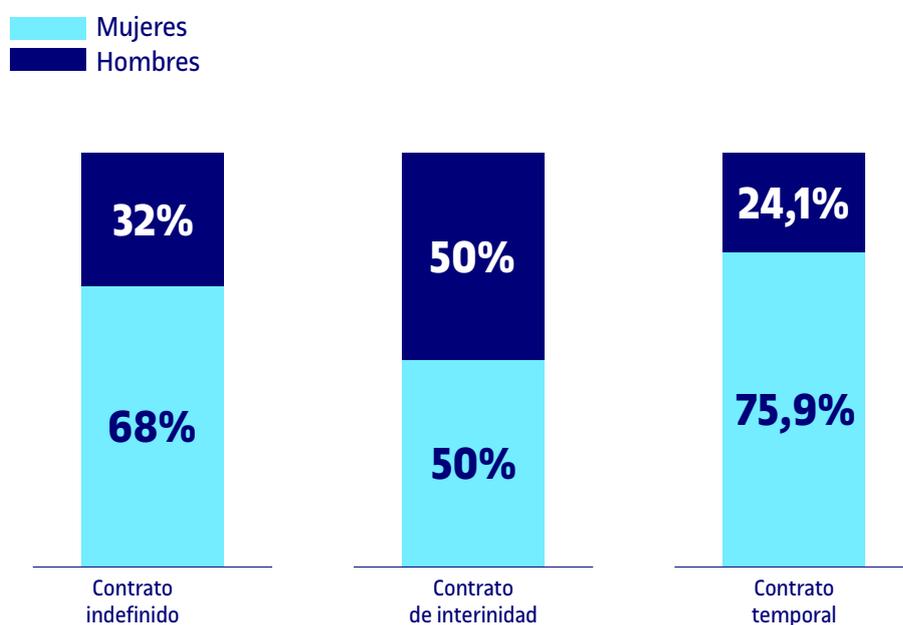
Fuente: datos internos de la UOC e Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades, de la Red Vives

²Según los datos que se muestran en el Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats, de la Xarxa Vives.

En cuanto al tipo de contrato, hay que destacar que la mayor parte del personal de gestión (el 87,7 %) tiene un contrato indefinido; así, las personas con contratos de interinidad o temporales son una minoría y representan el 2,9 %, y el 9,7 % del conjunto del personal de gestión respectivamente.

Al observar la composición según el sexo de las personas con cada tipo de contrato (gráfico 22), se ve como el grupo de las personas con contratos indefinidos está masculinizado, y con contratos temporales está feminizado, mientras que el de las personas con contratos de interinidad —personas contratadas para sustituir a otras personas con baja temporal— tiene una composición paritaria. Así, teniendo en cuenta la composición del conjunto del personal de gestión, en el que las mujeres representan el 68,3 %, se observa que los hombres con contrato de interinidad están sobrerrepresentados, mientras que las mujeres con contratos temporales están sobrerrepresentadas. Esto implica que las mujeres son mayoría, y están sobrerrepresentadas entre las personas con el tipo de contrato de trabajo que otorga una menor seguridad laboral.

Gráfico 22. Composición del personal de gestión según el sexo y el tipo de contrato



Fuente: datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.6. Composición equilibrada del personal de gestión según el sexo y el cargo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	Se percibe segregación vertical en el personal de gestión.
Valoración	Insatisfactorio

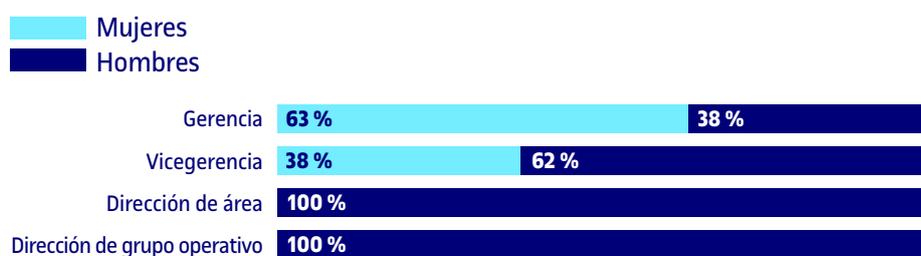
El análisis de la composición de los cargos de responsabilidad del personal de gestión según el sexo muestra la existencia de segregación vertical.

La segregación vertical es la distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos niveles de responsabilidad. En el conjunto del mercado laboral catalán,³ la mayor parte de los cargos de responsabilidad, ya sea en la representación pública ya sea en la empresa privada, están ocupados por hombres, y entre el personal de gestión, esta dinámica se mantiene.

Así pues, de las 558 personas que forman parte del personal de gestión, el 17 % ocupa un cargo de responsabilidad. De este porcentaje, 1 persona ocupa un cargo de gerencia, 2 personas ocupan cargos de vicegerencia, 21 personas ocupan el cargo de director o directora de área y 72 personas ocupan el cargo de jefe de grupo operativo y mánager de programa. De estos cargos, los que poseen más reconocimiento social son el de gerencia y el de vicegerencia, que están ocupados únicamente por hombres. Así, a pesar de que el personal de gestión está formado por un 68,3 % de mujeres, el único cargo ocupado por un porcentaje similar de hombres y mujeres al de todo el personal es el de responsable de grupo operativo o mánager programa.

Puede concluirse, pues, que las mujeres están infrarrepresentadas en los cargos de responsabilidad del personal de gestión, sobre todo en los cargos más relevantes, a pesar de representar la mayoría de este colectivo.

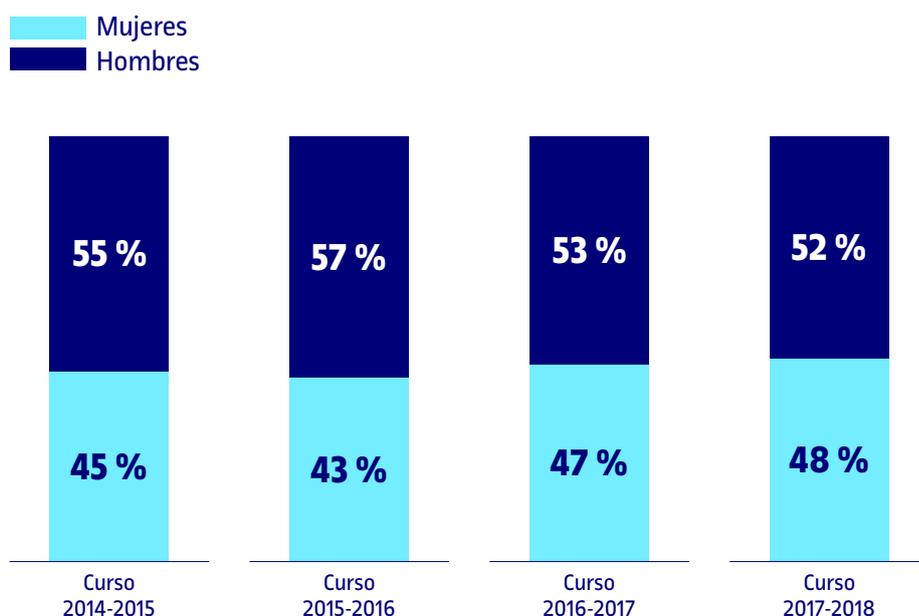
³Según datos de la Encuesta de población activa, en el año 2017 en Cataluña, el 68 % de las personas que ocupaban cargos de dirección y gerencia eran hombres, mientras que solo el 32 % de las personas que ocupaban estos cargos eran mujeres.

Gráfico 23. Personal de gestión según el cargo y el sexo

Fuente: Datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.7. Composición equilibrada del personal docente colaborador según el sexo y el ámbito de conocimiento
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	El personal docente colaborador tiene una composición equilibrada teniendo en cuenta el sexo, pero se percibe la existencia de segregación horizontal.
Valoración	Mejorable

El personal docente colaborador forma parte del profesorado pero con una relación específica con la UOC. Este tipo de profesorado presta servicios profesionales a la universidad y, por lo tanto, desarrolla su labor con autonomía organizativa, sin estar sujeto al ámbito organizativo de la UOC.

Gráfico 24. Distribución por sexo del personal docente colaborador

Fuente: Datos internos de la UOC

El gráfico 24 muestra la evolución de la composición del personal colaborador en los últimos cuatro cursos académicos. Como puede observarse, se trata de una plantilla equilibrada según el sexo en todos los años analizados, y la ligera masculinización que se percibe en los cursos 2014-2015 y 2015-2016 se ha ido superando hasta situarse a niveles casi idénticos.

Sin embargo, si se observan los mismos datos pero desagregados según los ámbitos de conocimiento del último curso académico, en el gráfico 25 se detecta que la distribución de hombres y mujeres no está vinculada a la relación contractual que se establece con la UOC, sino que responde a la asignación de roles de género tradicionales. En este sentido, se detecta la existencia de una clara segregación horizontal, ya que los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación, los Estudios de Ciencias de la Salud, y los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación corresponden a ámbitos de conocimiento con más de un 60 % del personal que los configura de un mismo sexo. Esta distribución no uniforme responde a la tradicional asociación de los géneros a unas tareas y unos roles sociales determinados: mientras que en los ámbitos de trabajo asociados a la feminidad como el cuidado y la educación habría más presencia de mujeres, los ámbitos de trabajo relacionados con la electrónica, la robótica o la telecomunicación, entre otros, y asociados a la masculinidad, estarían protagonizados por hombres.

Cabe destacar de forma positiva el resto de ámbitos de conocimiento, que tienen una composición equilibrada entre hombres y mujeres, y, por lo tanto, con valores muy cercanos a la paridad.

Gráfico 25. Composición del personal docente colaborador por sexo y ámbito de conocimiento



Fuente: datos internos de la UOC

Finalmente, cabe destacar que no se observan diferencias significativas en la proporción de hombres y mujeres del conjunto del PDC respecto al personal docente, ni en la distribución de mujeres y hombres según los ámbitos de conocimiento, en comparación entre estos dos colectivos.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.8. Composición equilibrada de los tutores y tutoras según el sexo y el ámbito de conocimiento
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	Hay una composición equilibrada de las personas con tareas de tutoría según el sexo, pero se percibe segregación horizontal en algunos ámbitos de conocimiento.
Valoración	Mejorable

Las personas que desarrollan tareas de tutoría proporcionan apoyo transversal al estudiante a lo largo de la carrera, guían en el proceso de la matriculación, en la gestión del tiempo, son un apoyo en el modelo educativo, etc. Son aquella parte del profesorado que proporciona un apoyo para el alumnado en las diferentes fases del plan de estudios.

Los datos internos facilitados por la UOC constatan que se ha mantenido una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las tutorías en los últimos cuatro cursos académicos, a pesar de que las mujeres representan una proporción ligeramente superior entre las personas que ocupan cargos de tutoría a lo largo de los cuatro cursos analizados.

Tabla 14. Distribución de las tutorías según el sexo

	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Curso 2014-2015	227	55 %	183	45 %	410	100 %
Curso 2015-2016	251	57 %	192	43 %	443	100 %
Curso 2016-2017	276	56 %	213	44 %	489	100 %
Curso 2017-2018	317	57 %	236	43 %	553	100 %

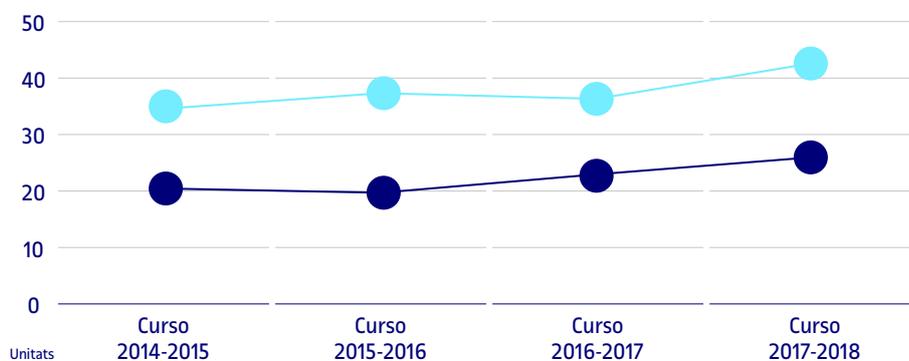
Fuente: datos internos de la UOC

Sin embargo, al desagregar los mismos datos por ámbito de estudio, de nuevo, vuelve a aparecer para el colectivo de los tutores el fenómeno de la segregación horizontal:

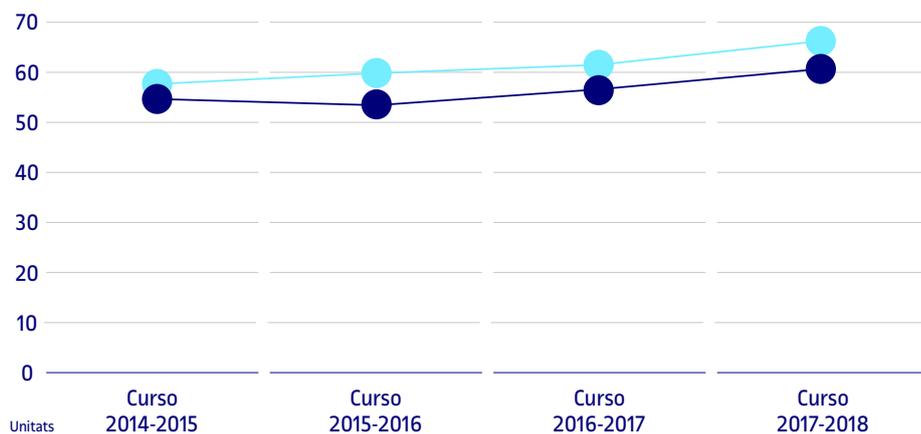
Gráfico 26. Distribución de las tutorías según el sexo y el ámbito de estudio

Mujeres
Hombres

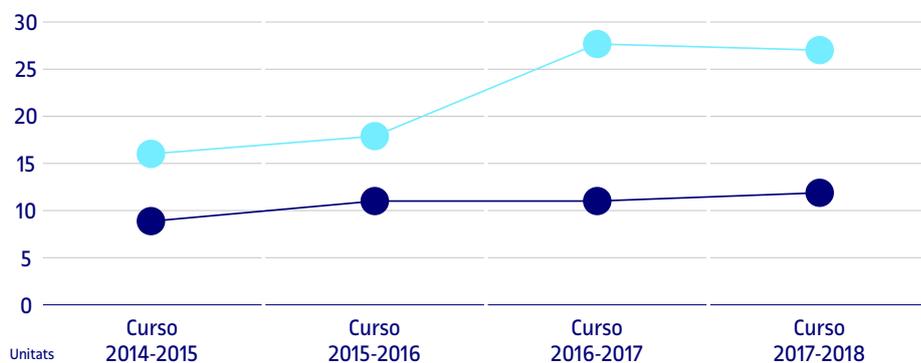
Estudios de Artes y Humanidades



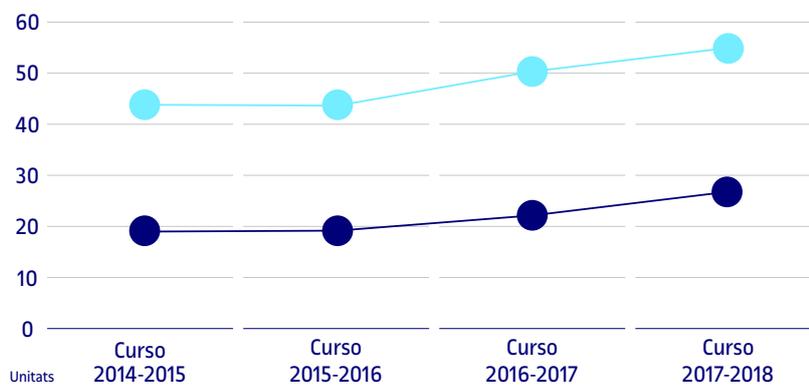
Estudios de Economía y Empresa



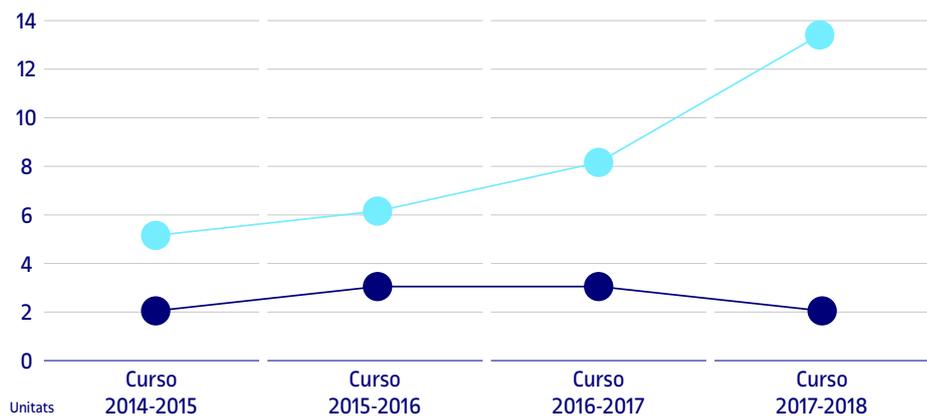
Estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación



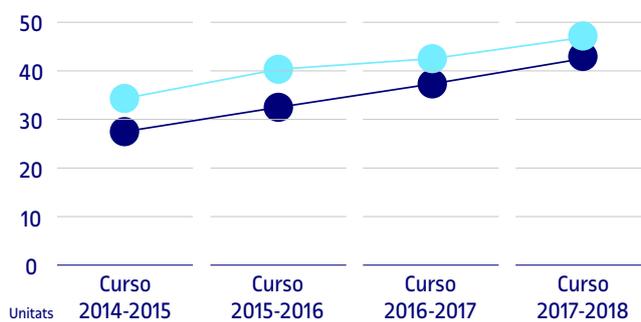
Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación



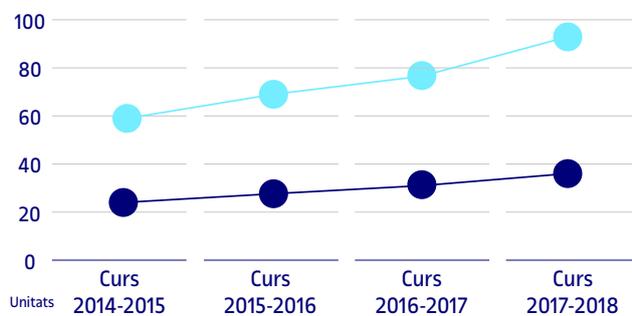
Estudios de Ciencias de la Salud



Estudios de Derecho y Ciencia Política



Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación



A primera vista, se detecta que en la mayoría de ámbitos de estudio hay una distribución no uniforme —más del 60 % de personas de un sexo y menos del 40 % de personas del otro sexo— entre hombres y mujeres (excepto los Estudios de Economía y Empresa y los de Derecho y Ciencia Política). Nuevamente, estamos ante una clara segregación horizontal: los ámbitos de estudio tradicionalmente asociados a la feminidad (el cuidado, la educación, la expresión y la comunicación) están más feminizados (Artes y Humanidades, con un 64 % de mujeres de media; Ciencias de la Información y de la Comunicación, con el 67 %; Ciencias de la Salud, con una representación media de un 75 %; y Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación, con un 71 % de mujeres). En cambio, ámbitos asociados a la masculinidad como los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación estarán mayoritariamente protagonizados por hombres (68 % de media). Habría que destacar que los valores de todos los campos de estudio se han mantenido bastante uniformes a lo largo de los cuatro cursos, excepto los de los estudios del campo de la salud, que se han acentuado en el curso 2017-2018.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.9. Composición equilibrada de los órganos de dirección de los programas de doctorado según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/portal/ca/escola-doctorat/coneix/equip/index.html)*
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	A pesar de que hay paridad en la coordinación de los programas de doctorado, no hay una rotación del cargo de director o directora de la Escuela de Doctorado, que ha estado ocupado por un hombre durante los últimos cuatro años.
Valoración	Mejorable

* Pàgina web consultada el 21 de desembre de 2018.

La dirección de la Escuela de Doctorado de la UOC ha estado ocupada por un hombre durante los últimos cuatro cursos. Además de esta dirección, la estructura de gobierno de la Escuela de Doctorado está formada por el Comité de Dirección y las comisiones académicas de los cuatro programas de doctorado —el programa de doctorado de Bioinformática, el programa de doctorado de Educación y TIC (*E-learning*), el programa de doctorado de Sociedad de la Información y el Conocimiento y el programa de doctorado de Tecnologías de la Información y de Redes.

Este comité de dirección está formado por el presidente, actualmente el señor David Masip, y por cuatro miembros que ejercen de vocales, que a su vez son las personas coordinadoras de cada uno de los programas de doctorado.

En relación con la composición de las distintas direcciones de los programas propios de doctorado, se observa que el sexo de las coordinaciones también se ha mantenido desde 2014 hasta la actualidad, periodo en el que solo han sido hombres los directores del programa de Sociedad de la Información y el Conocimiento y del programa de Tecnologías de la Información y de Redes, y solo mujeres, las directoras del programa de Educación y TIC (*E-learning*). En el caso del programa de Bioinformática —que no es programa propio, sino que es interuniversitario—, solo se dispone de los datos del último curso, en el que coge el relieve de la dirección una mujer.

Con estas cifras, se pone de manifiesto que se alcanza una paridad en la composición de las coordinaciones de los programas de doctorado, pero que este hecho no se da en la dirección de la Escuela de Doctorado, espacio de responsabilidad y liderazgo que ocupa un hombre en los últimos cuatro años.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.10. Composición equilibrada del personal de dirección de tesis de los programas propios de doctorado según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	No hay paridad entre el personal de dirección de tesis de los programas propios de doctorado.
Valoración	Insatisfactorio
Observaciones	Estos datos no muestran el número de tesis en marcha en el periodo analizado, sino el número de personas que llevan a cabo direcciones o codirecciones de una o más tesis leídas durante este periodo.

* Página web consultada el 21 de diciembre de 2018.

La siguiente tabla muestra que las direcciones de tesis de los programas propios de doctorado están mayoritariamente constituidas por hombres. Solo en el caso del programa de Educación y TIC (*E-learning*) encontramos variaciones y cursos en los que la presencia de mujeres es más elevada que la de hombres, aunque los casos son muy pocos. Así mismo, al observar la acumulación del personal de cada área de todos los cursos, se observan diferencias considerables entre la presencia de mujeres y hombres, ya que entre el 60 % y el 100 % de direcciones de tesis las llevan a cabo hombres.

Tabla 15. Distribución de las direcciones de tesis por área y según el sexo

	Educación y TIC (E-learning)		Sociedad de la Información y el Conocimiento		Tecnologías de la Información y de Redes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Curso 2014-2015	3	1	4	4	4	0
Curso 2015-2016	1	2	21	12	1	0
Curso 2016-2017	3	1	2	1	5	0
Curso 2017-2018	2	2	5	3	3	0

Fuente: datos internos de la UOC

Es importante destacar la nula presencia de mujeres en las direcciones del programa de Tecnologías de la Información y de Redes, lo que podría considerarse como una consecuencia directa de la menor representación femenina en esta área. A pesar de ello, sí hay algunas mujeres que ejercen el cargo de codirectoras en este programa.

Tabla 16. Distribución de las codirecciones de tesis por área y según el sexo

	Educación y TIC (E-learning)		Sociedad de la Información y el Conocimiento		Tecnologías de la Información y de Redes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Curso 2014-2015	1	0	3	2	2	1
Curso 2015-2016	1	2	8	1	1	0
Curso 2016-2017	1	0	0	0	2	1
Curso 2017-2018	1	1	3	1	3	1

Fuente: datos internos de la UOC

En el caso de las codirecciones de tesis de los programas de doctorado (tabla 16), nos encontramos también con una composición mayoritariamente masculina (entre el 60 % y el 80 % si se acumula el personal de todos los cursos por área).

Estos datos muestran, pues, como las direcciones y las codirecciones de tesis son tareas masculinizadas. Cabe destacar que las direcciones y codirecciones de tesis constituyen cargos que implican una posición de poder, ya que pueden condicionar la carrera académica de las personas que desarrollan la tesis. Así, el hecho de que no se dé una presencia equilibrada de mujeres y hombres puede limitar los ámbitos o las temáticas que se tratan

en las tesis, o puede dificultar la incorporación de mujeres a la carrera académica, ya que la universidad es un ámbito de relaciones, en el que los contactos y el capital social tienen un impacto relevante en el desarrollo de esta carrera. En este sentido, varias investigadoras⁴ apuntan que los hombres suelen relacionarse en el ámbito académico con otros hombres, y estas relaciones pueden generar un impacto negativo para el desarrollo profesional de las mujeres que elaboran tesis o que querían desarrollar este tipo de carreras.

Este documento, por la información de la que dispone, no permite afirmar o desmentir que estas situaciones se den en el marco de la UOC, pero es una cuestión que hay que tener en cuenta para evitar que pueda producirse.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.11. Composición equilibrada de las tutorías de los programas propios de doctorado según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	Las tutorías de los programas propios de doctorado son cargos masculinizados, a pesar de la paridad en un programa de doctorado el curso 2017-2018.
Valoración	Mejorable

Tal como se ha observado en los anteriores indicadores, la mayor parte de los cargos de los programas de doctorado están masculinizados. En el caso de las tutorías, se observa que la masculinización mencionada se mantiene, ya que, para todos los programas propios de doctorado, los hombres son mayoría.

En este mismo sentido, cabe indicar que la tendencia es al desequilibrio en la composición, ya que la paridad que había en las tutorías del programa de doctorado de Sociedad de la Información y el Conocimiento, para el curso 2014-2015, no se mantiene en los siguientes cursos. El programa de doctorado de Educación y TIC (*E-learning*) es donde las tutorías son más paritarias, y alcanzan una presencia del 50 % de mujeres para el curso 2017-2018. Cabe destacar que este programa de doctorado es el único en el que, en el curso 2014-2015, se da una mayor proporción de mujeres que de hombres. Pese a que, en el último curso analizado, hay una situación de paridad, la infrarepresentación de los hombres en un ámbito tradicionalmente masculinizado no supone una cuestión negativa, ya que permite crear precedentes para otras mujeres y asegurar la diversidad en espacios tradicionalmente homogéneos.

⁴Teresa Torns; Pilar Carrasquer; Sònia Parella; Carolina Recio (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Instituto Catalán de las Mujeres.

Finalmente, el programa de doctorado de Tecnologías de la Información y de Redes cuenta solo con dos mujeres que ejercen de tutoras, una el curso 2014-2015, y otra el curso 2017-2018.

Tabla 17. Distribución de las tutorías de los programas propios de doctorado según el sexo

	Educación y TIC (E-learning)		Sociedad de la Información y el Conocimiento		Tecnologías de la Información y de Redes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Curso 2014-2015	1	3	4	4	3	1
Curso 2015-2016	1	1	22	12	1	0
Curso 2016-2017	2	1	2	1	5	0
Curso 2017-2018	2	2	5	3	3	1

Fuente: datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.12. Composición equilibrada del personal del IN3 según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/portal/ca/in3/index.html)*
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de junio de 2018.
Resultado	Hay una composición equilibrada según el sexo del personal del IN3 y no se observa segregación vertical.
Valoración	Satisfactorio

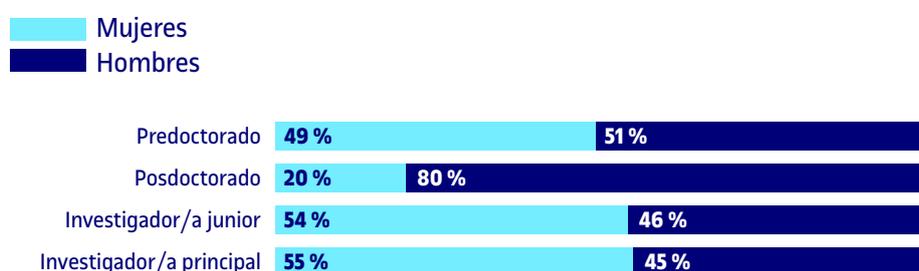
* Pàgina web consultada el 13 de desembre de 2018.

El Internet Interdisciplinary Institute (IN3) es un centro de investigación especializado en el estudio de internet y los efectos de la interacción de las tecnologías digitales con la actividad humana. Acoge proyectos de investigación interdisciplinaria en los ámbitos de las ciencias humanas, de la vida y la actividad humana, por un lado, y las ingenierías por el otro, para trabajar en torno al diseño de la internet del futuro, y a aspectos tecnológicos relacionados con las TIC e internet.

En cuanto a su composición, el IN3 está formado por 90 personas, de las cuales el 47,8 % son mujeres y el 52,2 % son hombres. Esto muestra como las mujeres están ligeramente infrarrepresentadas respecto a la proporción

que representan para el conjunto del personal académico, que es 4 puntos superior, del 52 %. Teniendo en cuenta las diferentes categorías en las que se incluye el personal, tal como se observa en el gráfico 27, las mujeres representan una mayor proporción entre el personal investigador principal y el personal investigador junior. Asimismo, cabe destacar la baja proporción de mujeres entre las personas que cursan un posdoctorado, pero estas cifras muestran que no se da segregación vertical en este instituto de investigación.

Gráfico 27. Composición del personal del IN3 según el sexo y la categoría



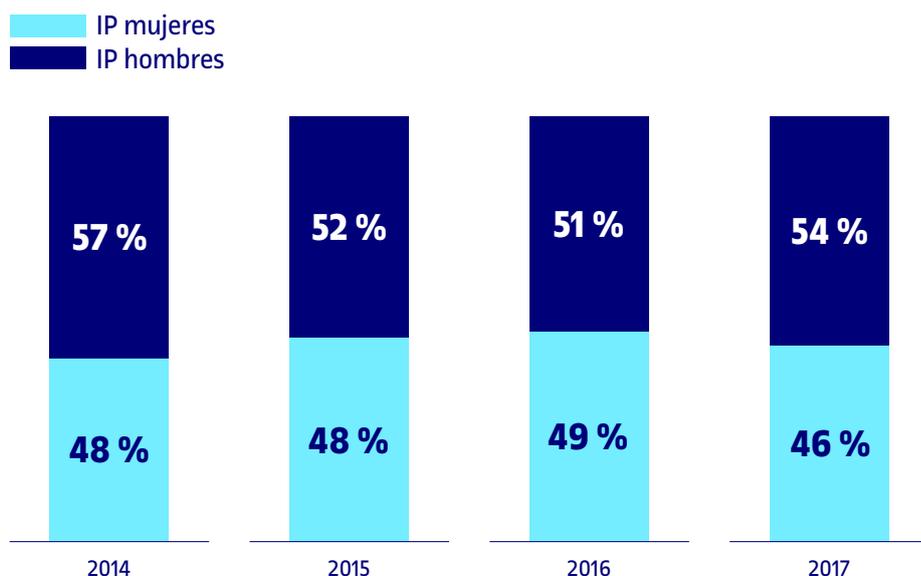
Fuente: datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.13. Composición equilibrada de los proyectos de investigación según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del año 2014 al año 2017
Resultado	Hay una composición equilibrada de los proyectos de investigación según el sexo del investigador/a principal (IP), a pesar de que los hombres están ligeramente sobrerrepresentados.
Valoración	Satisfactorio

Los proyectos de investigación son los proyectos de investigación que lleva a cabo actualmente la UOC. Este indicador mide la presencia de mujeres y hombres como investigadores principales de estos proyectos.

En el año 2014, en la UOC había activos 255 proyectos de investigación, cifra que crece hasta 394 proyectos de investigación en el año 2015, decrece hasta 347 proyectos de investigación activos en el año 2016, y, finalmente, en el año 2017 se contabilizan 399 proyectos de investigación activos. Al analizar la proporción de investigadores principales, tal como muestra el gráfico 28, la proporción de investigadores principales es ligeramente superior a la proporción de hombres entre el personal académico; por lo tanto, estos están ligeramente sobrerrepresentados. Cabe destacar sin embargo, que se da una composición equilibrada entre investigadoras principales a lo largo de los cuatro años analizados.

Gráfico 28. Composición de los proyectos de investigación según el sexo del investigador/a principal



Fuente: datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.14. Composición equilibrada de los grupos de investigación según el sexo
Fuente	Página web de la UOC (http://transfer.rdi.uoc.edu/ca/mapa)*
Periodo	Los datos hacen referencia al mes de febrero de 2019.
Resultado	El 58 % de los grupos de investigación está constituido por más de un 50 % de mujeres.
Valoración	Mejorable

* Página web consultada el 13 de febrero de 2019.

Según los datos publicados en la página web de la UOC, en la actualidad hay 44 grupos de investigación activos. Cabe destacar que, a pesar de que existe un grupo cuya composición se desconoce, de los 43 grupos restantes, en 25 casos hay una proporción de mujeres investigadoras del 50 % o una proporción mayor. Ello muestra como buena parte de los grupos de investigación, el 58 %, tiene una composición paritaria o con una mayor proporción de mujeres.

Por otra parte, cabe destacar la existencia de segregación horizontal, ya que según el ámbito al que se inscribe el grupo de investigación, la presencia de mujeres es más o menos elevada. Así, todos los grupos de investigación del ámbito de las ciencias de la salud tienen una proporción de mujeres superior al 60 %. En el otro extremo, de los grupos de investigación del ámbito

de las tecnologías de la información y la comunicación, solo un grupo de investigación tiene una proporción de mujeres que sea más elevada del 50 %. Ello muestra como hay ámbitos asociados tradicionalmente a la feminidad y ámbitos asociados tradicionalmente a la masculinidad, y estos roles de género se mantienen reflejados en la composición de los grupos de investigación.

Tabla 18. Composición de los grupos de investigación según el sexo

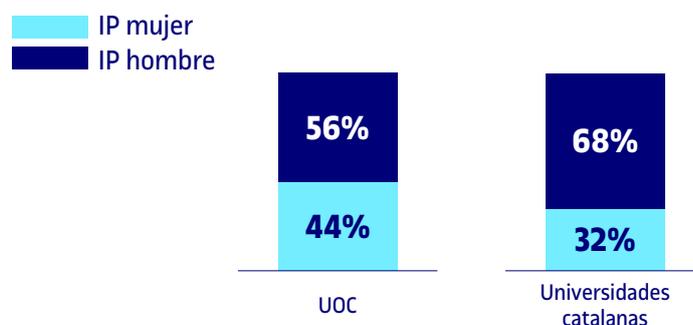
		Mujeres		Hombres		TOTAL	
		n	%	n	%		
Ciencias sociales	GAME	6	55 %	5	45 %	11	
	DDI	4	57 %	3	43 %	7	
	DigiBiz	7	70 %	3	30 %	10	
	EdOnline	4	100 %	0	0 %	4	
	GADE	2	25 %	6	75 %	8	
	TAXLABOR	3	43 %	4	57 %	7	
	KIMO	3	50 %	3	50 %	6	
	GRECIL	2	50 %	2	50 %	4	
	GO2SIM	1	20 %	4	80 %	5	
	I2TIC	3	50 %	3	50 %	6	
	LES	1	33 %	2	67 %	3	
	LAIKA	2	40 %	3	60 %	5	
	MeL	6	75 %	2	25 %	8	
	NOUTUR	2	29 %	5	71 %	7	
	OpenEvidence	1	20 %	4	80 %	5	
	eTIC	2	100 %	0	0 %	2	
	EDUL@B	7	50 %	7	50 %	14	
	VICRIM	2	67 %	1	33 %	3	
	CareNet	4	50 %	4	50 %	8	
	CNSC	2	40 %	3	60 %	5	
Ciencias de la salud	DIMMONS	4	100 %	0	0 %	4	
	GenTIC	7	54 %	6	46 %	13	
	TURBA Lab	2	29 %	5	71 %	7	
	Cognitive NeuroLab	2	67 %	1	33 %	3	
	eHealth Lab	3	75 %	1	25 %	4	
	FoodLab	3	60 %	2	40 %	5	
	PSINET	7	78 %	2	22 %	9	
	Artes y humanidades	ALTER	0	0 %	4	100 %	4
		DARTS	2	33 %	4	67 %	6
		MEDUSA	5	83 %	1	17 %	6
GRIAL-UOC		2	50 %	2	50 %	4	
IdentiCat		4	44 %	5	56 %	9	
LiCMES		2	50 %	2	50 %	4	
PROTCIS		3	60 %	2	40 %	5	
MEDIACCIONS		2	67 %	1	33 %	3	
TechSLA Lab		2	100 %	0	0 %	2	
Tecnologías de la información y la comunicación	SUNAI	1	13 %	7	88 %	8	
	SMARTLEARN	1	33 %	2	67 %	3	
	TEKING	3	60 %	2	40 %	5	
	ICSO	0	0 %	7	100 %	7	
	KISON	3	25 %	9	75 %	12	
	SOM RESEARCH LAB	1	25 %	3	75 %	4	
	WINE	0	0 %	8	100 %	8	
	CoSIN3*		*No se dispone de información de este grupo.				
TOTAL	123	47 %	140	53 %	263		

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.15. Proporción de mujeres investigadoras principales respecto al total de personal investigador principal de los grupos de investigación
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Los datos hacen referencia al 31 de diciembre de 2017.
Resultado	Hay una composición equilibrada según el sexo entre las personas investigadoras principales en los grupos de investigación.
Valoración	Satisfactorio
Observaciones	Como los datos hacen referencia al 31/12/17, ya se han incorporado los datos de los nuevos grupos SGR (ya que la resolución se hizo a comienzos del 2018).

A partir de los datos obtenidos, se observa que las mujeres representan el 44 % de los investigadores e investigadoras principales. Así, se observa, pues, una distribución equilibrada de responsabilidades entre hombres y mujeres en los grupos de investigación, a diferencia de lo que se observa en el indicador 5.13 en relación con los proyectos de investigación. Asimismo, cabe destacar que los valores de la UOC son más positivos que los del conjunto del resto de universidades catalanas, que se mueven en una media del 32 % de mujeres investigadoras principales de los grupos de investigación (gráfico 29).⁵

Por otra parte, hay que contrastar los resultados del indicador 5.14 con estas proporciones: aunque la mayoría (71 %) de los grupos de investigación están compuestos por más de un 40 % de mujeres, solo el 44 % de los proyectos están capitaneados por estas, lo que muestra que los hombres pueden estar sobrerrepresentados en las tareas de investigador o investigadora principal, que es la figura que otorga más prestigio y reconocimiento social.

Gráfico 29. Distribución de IP en los grupos de investigación según el sexo, en la UOC y el conjunto de universidades de Cataluña



Fuente: datos internos de la UOC

⁵Según los datos que se muestran en el Informe sobre el biaix de gènere en la reclutament, la retenció i la promoció a les universitats, de la Xarxa Vives.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.16. Composición equilibrada del alumnado de la UOC según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	El alumnado de la UOC tiene una presencia elevada de mujeres.
Valoración	Satisfactorio

En el curso 2016-2017, el alumnado de la UOC estaba formado por 46.923 personas; de estas, 28.879 eran mujeres y 18.044, hombres. Así, se observa que hay una mayor proporción de mujeres, que representan el 62 % del total del alumnado. En este sentido, es una proporción bastante mayor respecto a la media del conjunto de universidades catalanas, que se sitúa en un valor del 54 %.

Gráfico 30. Composición del alumnado según el sexo en la UOC y el conjunto de universidades de Cataluña



Fuente: datos internos de la UOC

Ahora bien, al desagregar estos datos por nivel de estudios, se observa que a medida que se avanza en la carrera académica, la proporción de mujeres va disminuyendo. En este sentido, la tabla 19 muestra que tanto en los estudios de grado como en los de máster las mujeres se mantienen en proporciones del 62 % respecto al total de alumnado, mientras que este porcentaje se reduce al 49 % cuando se llega a estudios de doctorado.

Tabla 19. Composición del alumnado matriculado en los grados, másteres y doctorados según el sexo

	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Alumnado matriculado de grado	21.291	62 %	13.288	38 %	34.579	74 %
Alumnado matriculado de máster	7.474	62 %	4.635	38 %	12.109	25 %
Alumnado matriculado de doctorado	114	49 %	121	51 %	235	1 %
Total alumnado matriculado	28.879	62 %	18.044	38 %	46.923	100 %

Fuente: datos internos de la UOC

Este hecho es común en el conjunto de las universidades catalanas, ya que la carrera académica es una opción profesional que exige una gran priorización de la vida profesional por delante de la vida personal. Asimismo, el momento vital en el que se acostumbra a desarrollar la tesis puede coincidir con la maternidad, y a menudo las mujeres pueden percibir que tienen que elegir entre el desarrollo de la carrera profesional en la universidad o la maternidad, ya que ambas cuestiones son difíciles de compaginar.

Por otro lado, la universidad y la carrera académica son un espacio profundamente jerárquico y competitivo, y estos modelos aún están más relacionados con la masculinidad y con los roles de género que se atribuyen a los hombres, y en los que las mujeres pueden no sentirse cómodas.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.17. Composición equilibrada del alumnado según el sexo y el grado
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	A pesar de que hay grados con una composición equilibrada de mujeres y hombres en buena parte de los estudios que se imparten en la UOC, hay varios grados en los que existe segregación horizontal.
Valoración	Mejorable
Observaciones	No se dispone de información sobre la composición del alumnado de los grados del ámbito de ciencias de la salud.

Tal como se observa en los siguientes gráficos, a pesar de que las mujeres son el 62 % del alumnado de la UOC, en los diversos cursos analizados no existe una composición equilibrada según el sexo de la mayoría de los grados.

De este modo, mientras el grado de Derecho es el grado más paritario, con un 50 % de hombres y un 50 % de mujeres a lo largo de los cuatro cursos analizados —este porcentaje solo se modifica en el curso 2016-2017 con una composición del 49 % de mujeres y 51 % de hombres—, o el grado de Criminología, con una composición muy similar, hay otros grados con una fuerte marca de género. Así, el grado de Traducción, Interpretación y Lenguas Aplicadas, el de Psicología, el de Información y Documentación, el de Educación Social y el de Artes son grados formados por más de un 70 % de mujeres (en todos los cursos analizados), y por lo tanto, están profundamente feminizados. En el otro extremo, grados como Tecnologías de la Telecomunicación e Ingeniería Informática poseen un alumnado formado por más de un 70 % de hombres, y por lo tanto, están profundamente masculinizados.

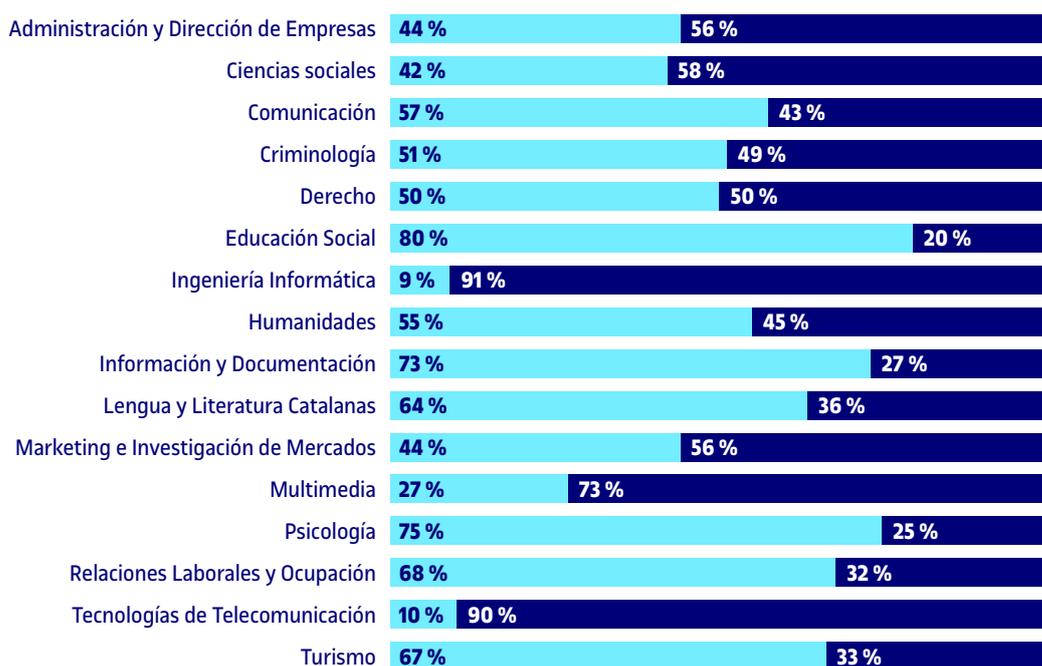
Esta segregación horizontal que se percibe en algunos grados es la constatación de la importancia que tienen, todavía a día de hoy, los roles de género en la construcción de la identidad profesional de muchas personas. Así, los grados más masculinizados son los que están relacionados con la informática y las nuevas tecnologías, ámbitos relacionados directamente con la masculinidad, mientras que las carreras con más presencia de mujeres son las relacionadas con el cuidado de otros, al igual que el cuidado es un concepto asociado al ámbito del hogar, y es una tarea que se ha asociado históricamente a las mujeres y se ha ligado a la feminidad. Asimismo, el ámbito de las letras, en el que están incluidos el grado de Traducción, Interpretación y Lenguas Aplicadas y el de Información y Documentación, es un ámbito al que históricamente se ha atribuido poco valor y reconocimiento social, y por lo tanto, es un espacio relegado a la feminidad.

Finalmente, en cuanto a la evolución a lo largo de los diferentes cursos analizados, cabe destacar que no se observan diferencias relevantes en la composición según el sexo del alumnado de los distintos grados.

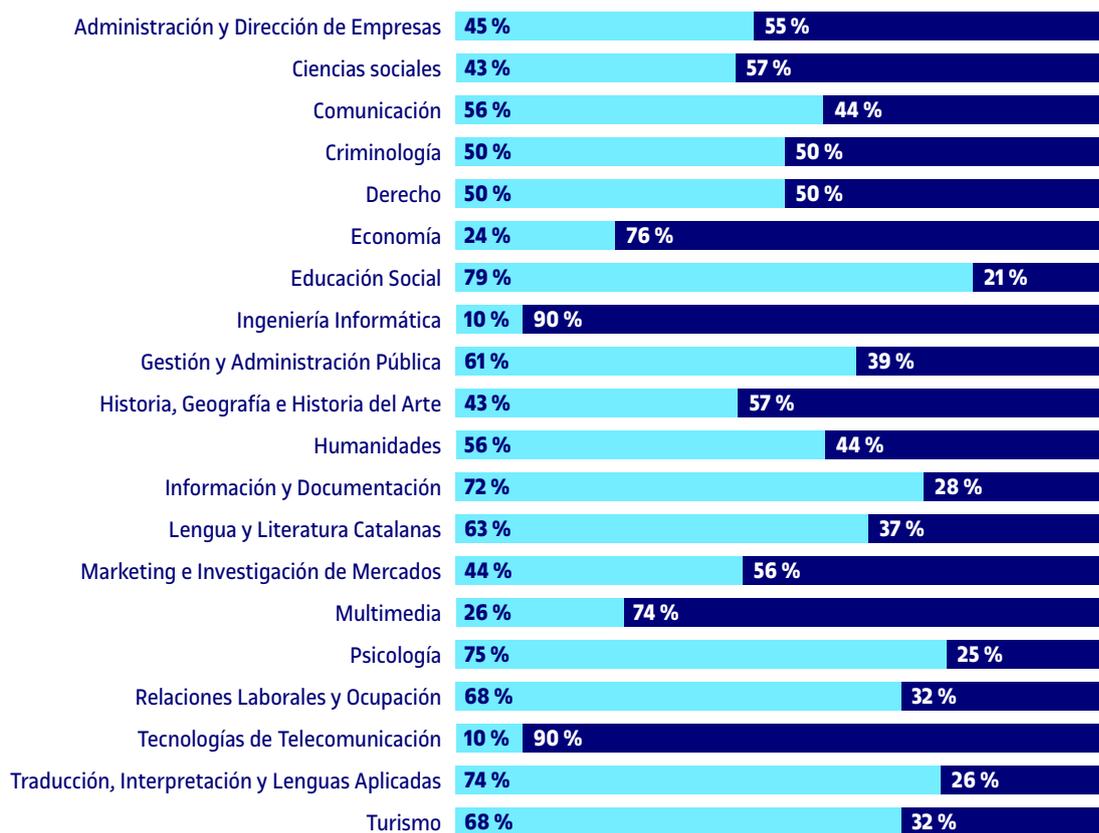
Gráfico 31. Composición del alumnado de cada grado según el sexo

Mujeres
Hombres

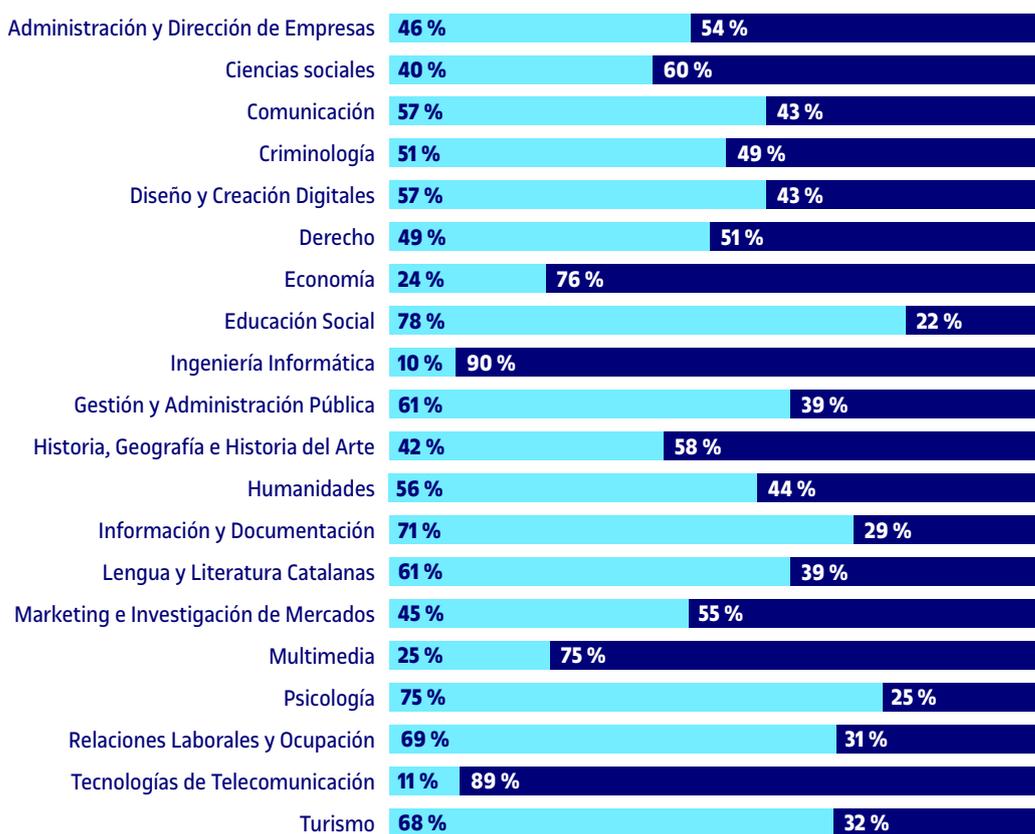
Curso 2014-2015



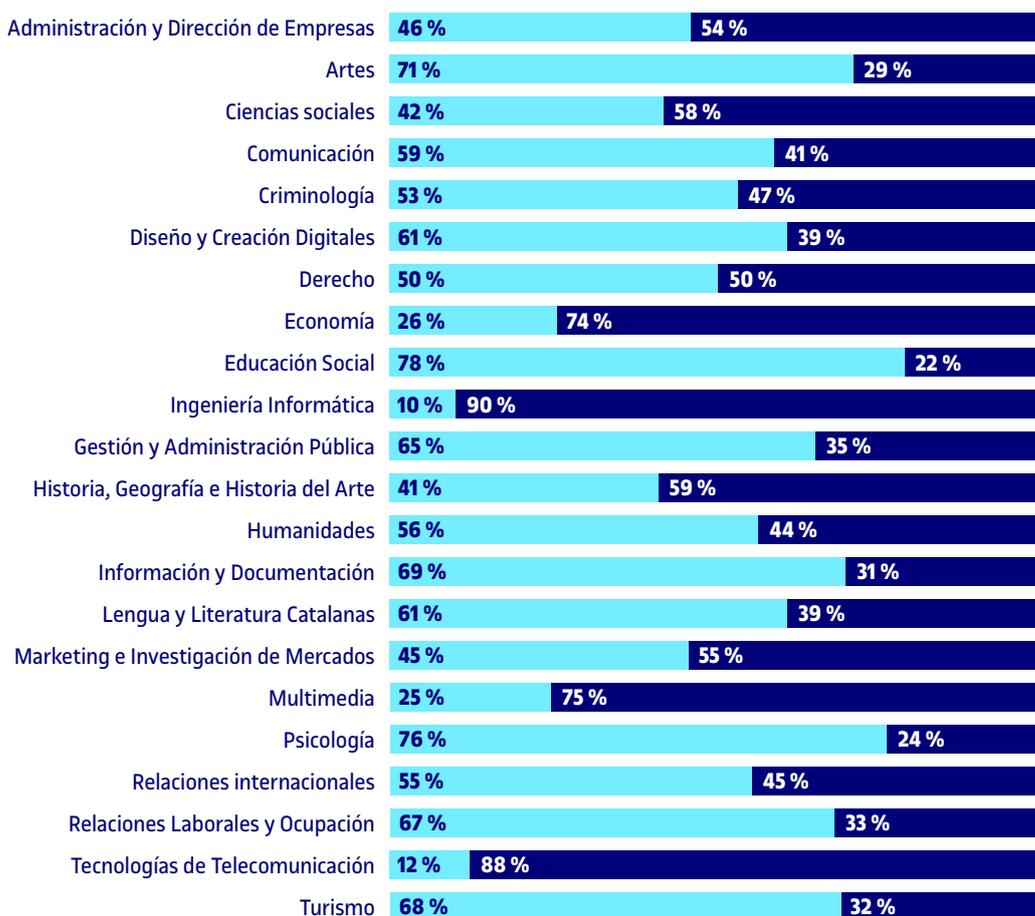
Curso 2015-2016



Curso 2016-2017



Curso 2017-2018



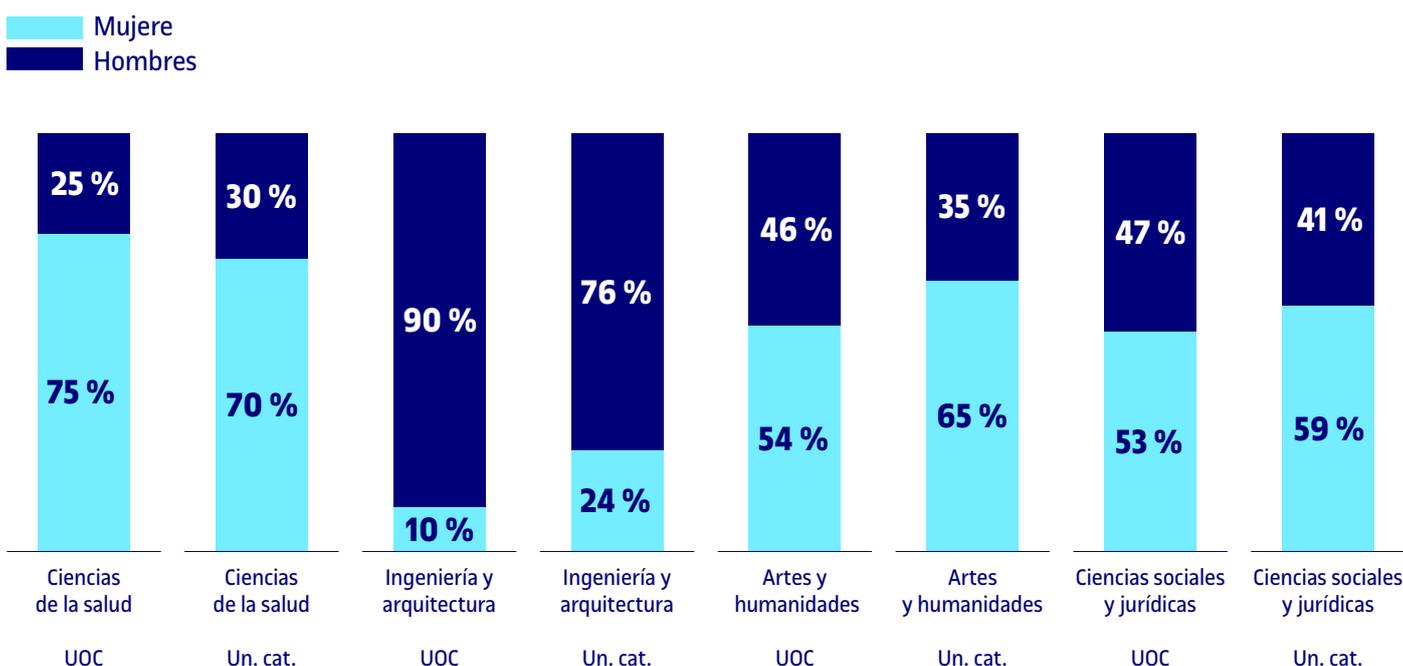
Fuente: datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.18. Composición equilibrada, según el sexo, del alumnado según la rama de conocimiento en relación con el resto de universidades catalanas
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades, de la Red Vives
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	En los estudios en los que hay segregación horizontal, dicha segregación está más acentuada en el caso de la UOC que en el caso del conjunto de las universidades catalanas.
Valoración	Mejorable
Observaciones	La UOC no imparte grados de ciencias experimentales. La UOC no imparte másteres de ciencias experimentales. La UOC no imparte doctorados de ciencias experimentales, de ciencias de la salud ni de artes y humanidades.*

* En este caso, la clasificación de los estudios no corresponde a la clasificación interna de la UOC, sino que corresponde a la clasificación de los estudios según los parámetros del conjunto de las universidades catalanas, y ello permite hacer la comparativa.

Para observar la composición del alumnado según el sexo y el ámbito de conocimiento, se presentan los datos según el alumnado de grado, de máster y de doctorado. Los resultados se observan a continuación:

Gráfico 32. Distribución del alumnado matriculado en los grados de la UOC y en el SUC



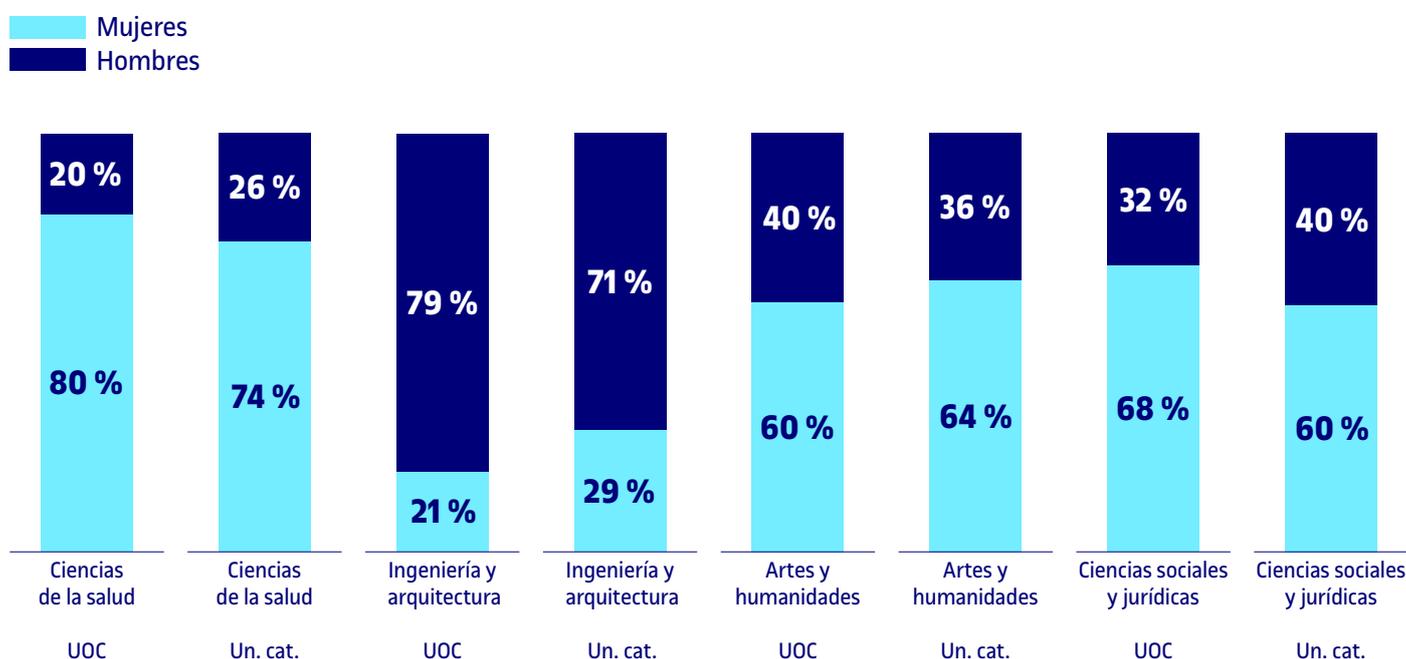
Fuente: datos internos de la UOC e Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades, de la Red Vives

Se observa que, con respecto a los grados, la distribución del alumnado según el sexo en la UOC es muy similar a la del resto de universidades catalanas, aunque la segregación horizontal detectada en los diferentes campos de estudio está acentuada en el caso de la UOC; así, en el caso de los grados de ciencias de la salud y de los grados de ingeniería y arquitectura,⁶ la composición del alumnado es menos equilibrada en la UOC que en el conjunto de las universidades catalanas.

Estas diferencias entre la composición del alumnado de la UOC y la composición del conjunto de las universidades catalanas pueden ser debidas a las especificidades que representa el hecho de que la UOC es una universidad con un entorno digital. En los grupos de discusión se apunta como un punto positivo el que la UOC facilita la conciliación, porque permite que cada uno gestione la carga de trabajo en el momento que lo prefiera. Este hecho puede facilitar la vida de las mujeres que acumulan una carga total de trabajo más elevada que los hombres, ya que destinan más horas al trabajo doméstico y de cuidados, además del tiempo dedicado al trabajo remunerado.

Por otra parte, cabe destacar que la baja proporción de mujeres en los grados de ingeniería y arquitectura supone un gran reto para la UOC, ya que una universidad que promociona un entorno digital que facilita la incorporación de mujeres tiene que hacer un esfuerzo para incorporar mujeres a los estudios relacionados con el ámbito digital, de nuevas tecnologías y de las tecnologías de la información y la comunicación.

Gráfico 33. Distribución del alumnado matriculado en los másteres de la UOC y en el SUC

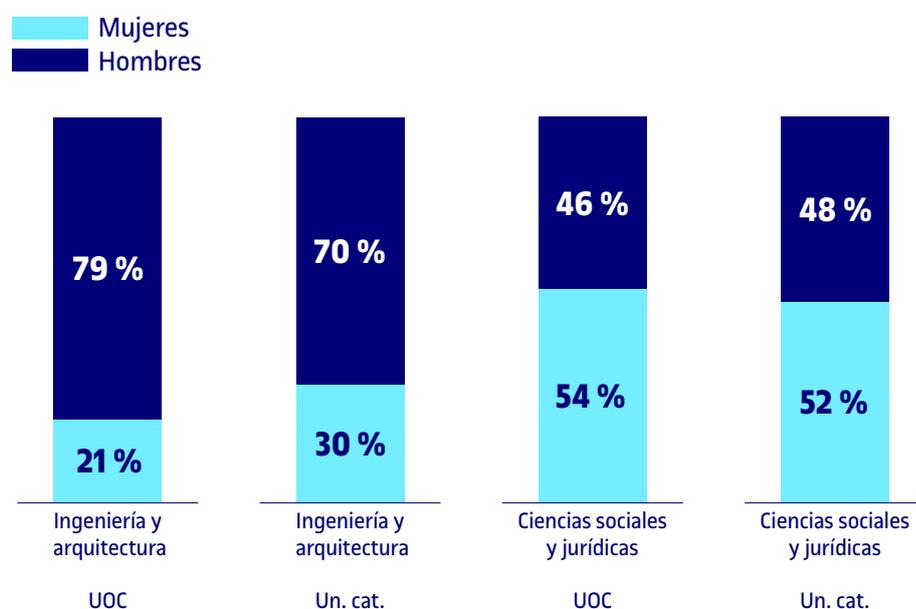


Fuente: datos internos de la UOC e Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades, de la Red Vives

⁶ Los estudios incluidos en la categoría de ingeniería y arquitectura —categoría utilizada por el conjunto de las universidades catalanas— se corresponden en la UOC con los estudios incluidos en las áreas de conocimiento de comunicación e información, de diseño, creación y multimedia, y de informática, multimedia y telecomunicación.

En lo que a los estudios de máster se refiere, en el gráfico 34 se observa una dinámica similar que en el gráfico 33: se da una distribución similar de estudiantes hombres y mujeres en los másteres de la UOC y del resto de universidades catalanas, a pesar de que, en la UOC, la distribución de hombres y mujeres es menos equilibrada que en el resto de universidades, por los másteres mencionados. La principal diferencia que se observa respecto a la composición de los grados es que los másteres de ciencias sociales y jurídicas están más feminizados en la UOC que en el conjunto de las universidades catalanas.

Gráfico 34. Distribución del alumnado matriculado en los doctorados de la UOC y en el SUC



Fuente: Datos internos de la UOC e Informe sobre el sesgo de género en el reclutamiento, la retención y la promoción en las universidades, de la Red Vives

Por último, el gráfico 34 muestra la distribución del alumnado matriculado en los doctorados de la UOC y en el sistema universitario catalán (SUC). En este caso, solo se dispone de datos comparables de ambas realidades en los estudios de ingeniería y arquitectura y los estudios de ciencias sociales y jurídicas. De nuevo, en cuanto a los ámbitos que tienden a estar segregados (en este caso, el de la ingeniería está muy masculinizado), se vuelve a observar una acentuación de la segregación horizontal en el caso de la UOC.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.19. Composición equilibrada del alumnado según el sexo y el máster
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	Se detecta segregación horizontal, ya que hay estudios de máster con una fuerte masculinización o una fuerte feminización en cuanto a la composición de su alumnado según el sexo.
Valoración	Mejorable

La siguiente tabla permite observar la distribución del alumnado de máster según el sexo en los últimos cuatro cursos académicos y la evolución de los niveles de paridad o segregación en estos cursos.

Del conjunto de información facilitada, destaca el que más de la mitad de los másteres ofrecidos están bastante o muy segregados por sexos. Los másteres con una marca de género más pronunciada del último curso son el de Nutrición y Salud, el de Psicología, Salud y Calidad de Vida, el de Estudios Catalanes, el de Trabajo Social Sanitario, el de Dificultades del Aprendizaje y Trastornos del Lenguaje, el de Psicopedagogía y el de Psicología Infantil y Juvenil: Técnicas y Estrategias de Intervención, en cuanto a los másteres más feminizados (con más de un 80 % de mujeres respecto al conjunto del alumnado de aquella titulación). Por otra parte, el máster de Seguridad de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, el de Ingeniería Informática, el de Ingeniería de Telecomunicación y el de Desarrollo de Aplicaciones para Dispositivos Móviles son los másteres más masculinizados (con más de un 80 % de hombres frente al conjunto del alumnado).

Tabla 20. Evolución de la distribución del alumnado de máster según el sexo*

	Curso 2014-2015		Curso 2015-2016		Curso 2016-2017		Curso 2017-2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Software libre	94 %	6 %	98 %	2 %	95 %	5 %	-	-
Sociedad de la Información y el Conocimiento	60 %	40 %	57 %	43 %	64 %	36 %	49 %	51 %
Educación y TIC (E-learning)	41 %	59 %	40 %	60 %	43 %	57 %	38 %	63 %
Prevención de Riesgos Laborales	50 %	50 %	47 %	53 %	50 %	50 %	60 %	40 %
Nutrición y Salud	22 %	78 %	21 %	79 %	19 %	81 %	19 %	81 %
Telemedicina	51 %	49 %	50 %	50 %	42 %	58 %	40 %	60 %
Gestión Cultural	34 %	66 %	34 %	66 %	36 %	64 %	50 %	50 %
Análisis Político	73 %	27 %	65 %	35 %	71 %	29 %	74 %	26 %
Seguridad de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	87 %	13 %	88 %	12 %	88 %	12 %	88 %	12 %
Aplicaciones Multimedia	62 %	38 %	58 %	42 %	53 %	47 %	50 %	50 %
Dirección de las Organizaciones en la Economía del Conocimiento	62 %	38 %	63 %	37 %	62 %	38 %	60 %	40 %
Ingeniería Informática	86 %	14 %	86 %	14 %	85 %	15 %	86 %	14 %
Fiscalidad	46 %	54 %	48 %	52 %	46 %	54 %	48 %	52 %
Psicología, Salud y Calidad de Vida	22 %	78 %	38 %	62 %	33 %	67 %		100 %
Ingeniería de Telecomunicación	93 %	7 %	89 %	12 %	84 %	16 %	81 %	19 %
Abogacía	42 %	58 %	44 %	56 %	45 %	55 %	44 %	56 %
Humanidades: Arte, Literatura y Cultura Contemporáneas	45 %	55 %	44 %	56 %	43 %	57 %	41 %	59 %
Derechos Humanos, Democracia y Globalización	34 %	66 %	37 %	63 %	38 %	63 %	36 %	64 %
Análisis del Entorno Económico	81 %	19 %	76 %	24 %	71 %	29 %	69 %	31 %
Estudios Catalanes	28 %	72 %	30 %	70 %	25 %	75 %	0 %	100 %
Gestión Estratégica de la Información y el Conocimiento en las Organizaciones	49 %	51 %	50 %	50 %	52 %	48 %	51 %	49 %
Mediterráneo Antiguo	60 %	40 %	71 %	29 %	57 %	43 %	50 %	50 %
Trabajo Social Sanitario	14 %	86 %	13 %	88 %	12 %	88 %	10 %	90 %
Estudios de China y Japón: Mundo Contemporáneo	58 %	42 %	61 %	39 %	57 %	43 %	59 %	41 %
Dificultades del Aprendizaje y Trastornos del Lenguaje	10 %	90 %	10 %	90 %	8 %	92 %	8 %	92 %
Administración y Gobierno Electrónico	37 %	63 %	50 %	50 %	53 %	48 %	51 %	49 %
Responsabilidad Social Corporativa	36 %	64 %	29 %	71 %	30 %	70 %	27 %	73 %
Bioinformática y Bioestadística	-	-	55 %	45 %	57 %	43 %	56 %	44 %
Desarrollo de Aplicaciones para Dispositivos Móviles	-	-	82 %	18 %	84 %	16 %	83 %	17 %
Neuropsicología	-	-	24 %	76 %	21 %	79 %	23 %	77 %
Ocupación y Mercado de Trabajo: Intervención y <i>Coaching</i> en el Ámbito Laboral	-	-	24 %	76 %	27 %	73 %	25 %	75 %
Turismo Sostenible y TIC	-	-	44 %	56 %	31 %	69 %	27 %	73 %
Gestión Cultural	-	-	33 %	67 %	32 %	68 %	34 %	66 %
Educación y TIC (E-learning)	-	-	39 %	61 %	35 %	65 %	30 %	70 %
Mediterráneo Antiguo	-	-	56 %	44 %	53 %	47 %	56 %	44 %
Prevención de Riesgos Laborales	-	-	46 %	54 %	49 %	51 %	47 %	53 %
Sociedad de la Información y el Conocimiento	-	-	52 %	48 %	47 %	53 %	50 %	50 %
Comunicación Corporativa, Protocolo y Eventos	-	-	-	-	23 %	77 %	24 %	76 %
Marketing Digital	-	-	-	-	-	-	39 %	61 %
Psicopedagogía	-	-	-	-	-	-	13 %	87 %
Ciencia de Datos	-	-	-	-	-	-	77 %	23 %
Ciudad y Urbanismo	-	-	-	-	-	-	68 %	32 %
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	-	-	-	-	-	-	27 %	73 %
Periodismo y Comunicación Digital: Datos y Nuevas Narrativas	-	-	-	-	-	-	-	-
Psicología Infantil y Juvenil: Técnicas y Estrategias de Intervención	-	-	-	-	-	-	15 %	85 %
Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior	-	-	-	-	-	-	39 %	61 %
<i>Social Media</i> : Gestión y Estrategia	-	-	-	-	-	-	30 %	70 %

* En la columna «Curso 2017-2018» de esta tabla, los colores verdes marcan las casillas con una presencia de hombres o de mujeres mayor del 60 %, entre los que el verde más intenso marca una proporción cercana al 100 % y el verde más flojo marca una proporción más cercana al 60 %. Asimismo, los colores rojos denotan una presencia de hombres o de mujeres menor del 40 %, de los que el rojo más intenso marca una proporción más próxima al 0 % y el rojo más claro marca una proporción más próxima al 40 %. Así, las casillas blancas o con un tono pastel son las que marcan una composición más paritaria. Fuente: datos internos facilitados por la UOC.

Al fijarnos en la evolución de la composición de hombres y mujeres de los distintos másteres, se detecta que algunos han ido ganando o perdiendo paridad entre estudiantes, al igual que han visto, o no, acentuada la segregación horizontal existente. Entre aquellos que parten de elevados niveles de segregación y que los han mantenido estables o los han acentuado en los últimos cursos encontramos los másteres de Software Libre, el de Nutrición y Salud, el de Análisis Política, el de Seguridad de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, el de Trabajo Social Sanitario, el de Dificultades del Aprendizaje y Trastornos del Lenguaje, el de Estudios Catalanes, el de Responsabilidad Social Corporativa, el de Turismo Sostenible y TIC, y el de Educación y TIC. Entre los que partían de niveles altos de segregación y que han ido revirtiendo con los años (aunque algunos todavía no estén en situación de equilibrio) está el máster de Gestión Cultural, el de Aplicaciones Multimedia, el de Ingeniería de Telecomunicación, el de Análisis del Entorno Económico y el del Mediterráneo Antiguo.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.20. Tasa de rendimiento del alumnado de grado y de máster según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	A pesar de que la tasa de rendimiento es ligeramente más elevada para las mujeres tanto en los estudios de grado como en los estudios de máster, no se observan diferencias significativas según el sexo.
Valoración	Satisfactorio
Observaciones	Los siguientes datos se presentan según las categorías oficiales del SUC y no las categorías propias de la UOC. Solo se dispone de información referente a las áreas de ingeniería y arquitectura, artes y humanidades, y ciencias sociales y jurídicas.

Hay que observar si hay o no diferencias entre la tasa de rendimiento de las mujeres y la de los hombres estudiantes, es decir, analizar las proporciones de créditos aprobados respecto al total de créditos de matriculación. Para hacerlo, se han separado los porcentajes de los grados y los másteres de la UOC y se han comparado con las proporciones medias del resto de universidades catalanas. Los resultados son los siguientes:

Tabla 21. Tasa de rendimiento del alumnado de grado en la UOC y en el SUC

	Tasa de rendimiento UOC		Tasa de rendimiento SUC	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ingeniería y arquitectura	63 %	62 %	81 %	75 %
Artes y humanidades	76 %	75 %	86 %	81 %
Ciencias sociales y jurídicas	76 %	74 %	87 %	80 %

Fuente: datos internos de la UOC.

La tabla 21 muestra que no existen diferencias relevantes entre la tasa de rendimiento de hombres y mujeres en los grados de la UOC, aunque las mujeres cuentan con porcentajes ligeramente mayores en todas las ramas registradas. En el caso del resto de universidades, existe una mayor diferencia entre sexos.

Tabla 22. Tasa de rendimiento del alumnado de máster en la UOC

	Tasa de rendimiento UOC	
	Mujeres	Hombres
Ingeniería y arquitectura	78 %	81 %
Artes y humanidades	86 %	82 %
Ciencias sociales y jurídicas	91 %	88 %
Ciencias de la salud	92 %	88 %

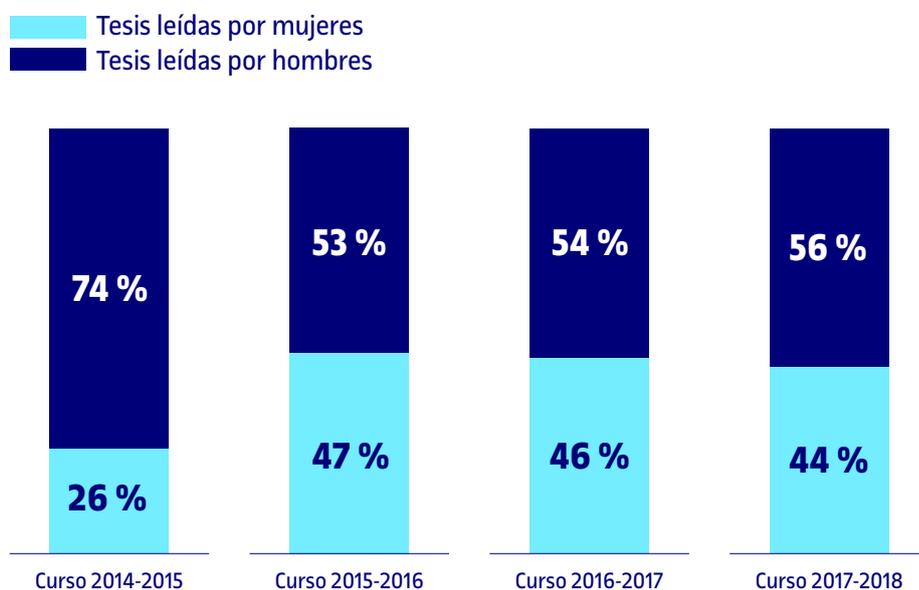
Font: dades internes de la UOC

En el caso de los másteres, no se dispone de la media del resto de universidades para comparar los resultados. En cuanto a la UOC, tampoco se observan grandes diferencias entre la tasa de rendimiento de los hombres y la de las mujeres en términos generales. Sin embargo, hay que señalar que las mujeres siguen teniendo tasas más elevadas excepto en el caso de los másteres de ingeniería y arquitectura. Este hecho podría explicarse por las bajas proporciones de mujeres en esta tipología de estudios de máster.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.21. Proporción de tesis leídas por mujeres respecto al total de tesis leídas
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Período	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	A pesar de que hay una composición equilibrada de las lecturas de tesis entre hombres y mujeres, las mujeres que leen la tesis suponen una proporción inferior a las mujeres con una beca de doctorado.
Valoración	Mejorable

En cuanto a la proporción de tesis leídas por mujeres respecto al total, se observa que, a pesar de la baja proporción de tesis leídas por mujeres el primer curso analizado, a partir del curso 2015-2016, la proporción se mantiene superior al 40 %, porcentaje que indicaría una situación paritaria.

Gráfico 35. Evolución de la proporción de tesis leídas según el sexo



Fuente: datos internos de la UOC

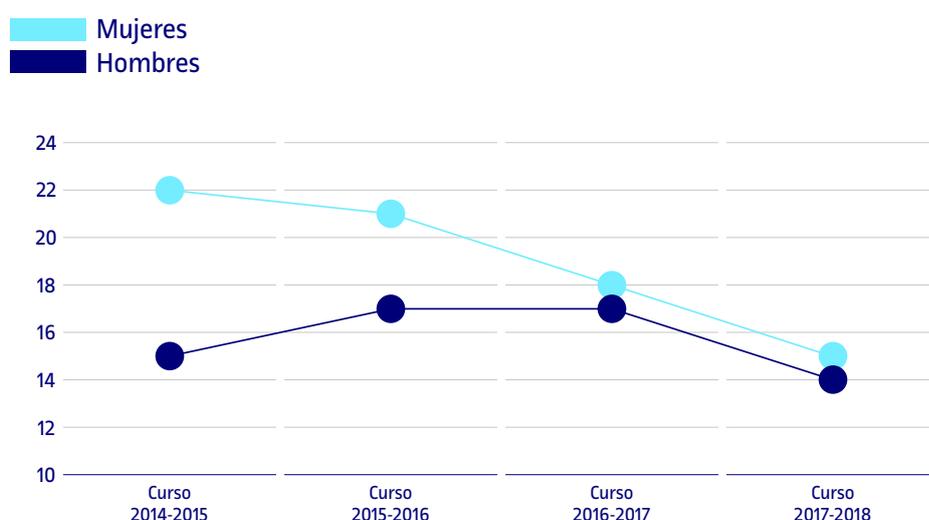
Del total de 19 tesis leídas el curso 2014-2015, 5 fueron leídas por mujeres; de 45 del curso 2015-2016, 21 las leyeron mujeres; de 13 tesis el 2016-2017, 6 lecturas las hicieron mujeres; y de 18 tesis leídas en el último curso analizado, 6 las leyeron mujeres.

Cabe destacar, no obstante, que en los 4 cursos analizados, la proporción de mujeres con becas de doctorado es ligeramente superior (del 53 % el curso 2014-2015 y del 46 % en el curso 2017-2018) al porcentaje de mujeres que hacen la lectura de tesis. Este dato puede mostrar, pues, que las mujeres tienen más dificultades para terminar la tesis que sus compañeros, a pesar de la mejora que se observa teniendo en cuenta la evolución.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.22. Composición equilibrada del personal predoctoral según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	Hay una composición equilibrada según el sexo de las personas que obtienen becas internas de doctorado, pero no hay una mayoría de hombres entre las personas que obtienen becas externas.
Valoración	Mejorable

En cuanto a la distribución de becas internas para los y las estudiantes de doctorado en la UOC, se observa que la concesión de estas ha ido disminuyendo con los años, pero a la vez la prestación se ha ido haciendo más paritaria, y hay que destacar que las mujeres, a lo largo de los últimos años, han sido más receptoras de estas ayudas que los hombres.

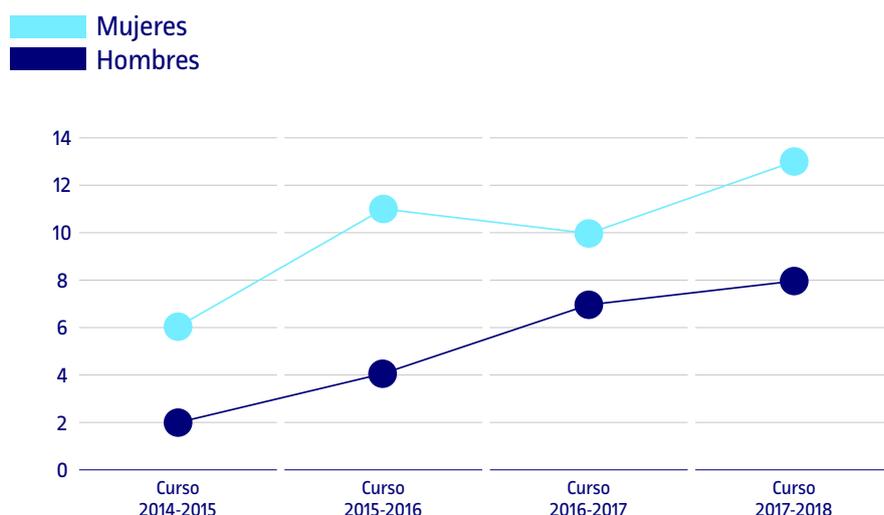
Gráfico 36. Concesión de becas internas de la UOC según el sexo



Fuente: datos internos de la UOC

En cuanto a las becas externas, están masculinizadas en todos los años analizados, aunque han crecido en números absolutos para ambos sexos.

Gráfico 37. Concesión de becas externas según el sexo



Fuente: datos internos de la UOC

Para llegar a disponer de más información, sería relevante saber el número de solicitudes de becas según el sexo y observar si la proporción de mujeres que solicitan estas becas es superior al porcentaje de mujeres que las obtienen.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Presencia de mujeres y hombres
Indicador	5.23. Composición equilibrada de los doctorandos y doctorandas según el sexo y el área de investigación
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del curso 2014-2015 al curso 2017-2018
Resultado	Hay una composición equilibrada del conjunto de doctorandos y doctorandas, pero hay segregación horizontal en el programa de doctorado de Tecnologías de la Información y de Redes, en el que hay una fuerte masculinización.
Valoración	Mejorable
Observaciones	No se dispone de información de la composición de las personas inscritas en el programa de doctorado de Bioinformática.

En cuanto a la composición según el sexo de los doctorandos y doctorandas, al contabilizar toda la UOC, se observa que, en el curso 2017-2018, hay 284 doctorandos, de los cuales, 156 son hombres (54 %) y 128 son mujeres (que representan el 46 %).

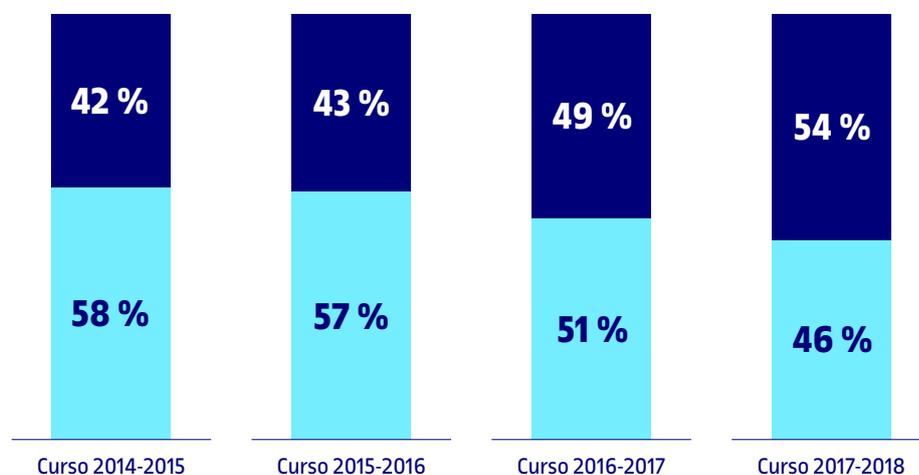
Al analizar estas proporciones según el ámbito de conocimiento, se observa que el programa de doctorado de Educación y TIC (*E-learning*) tiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque hay que destacar que la paridad ha crecido en los últimos años. En cuanto al programa de doctorado de Sociedad de la Información y el Conocimiento, la composición también es equilibrada según el sexo, a lo largo de todos los cursos analizados. Finalmente, el programa de doctorado de Tecnologías de la Información y de Redes está profundamente masculinizado, y solo tiene un 20 % de mujeres.

Así pues, al igual que en otros niveles de estudio, se detecta segregación horizontal en la composición del personal doctorando según el sexo.

Gráfico 38. Composición de las áreas de investigación de doctorandos según el sexo

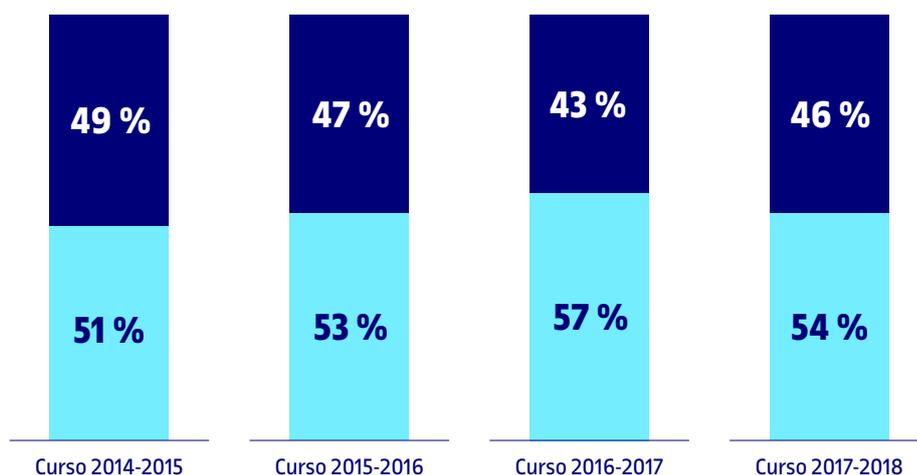
Mujeres
Hombres

Programa de doctorado de Educación y TIC (*E-learning*)



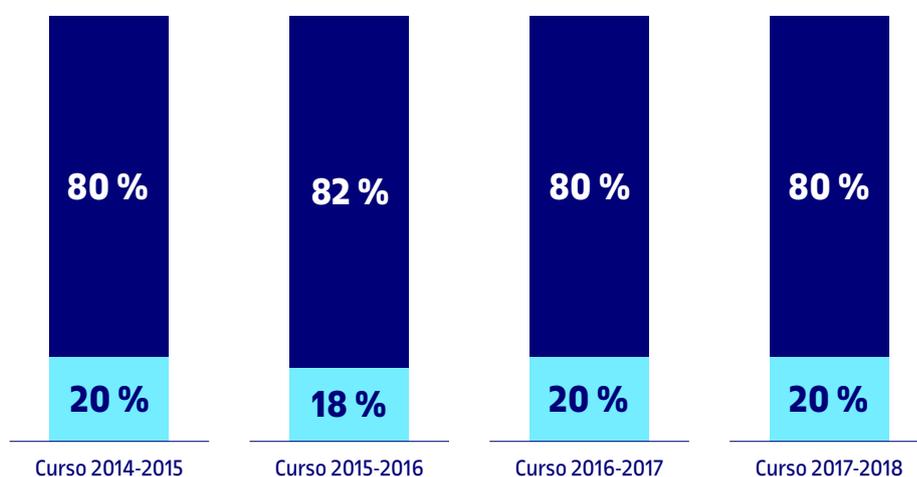
Fuente: datos internos de la UOC

Programa de doctorado de Sociedad de la Información y el Conocimiento



Fuente: datos internos de la UOC

Programa de doctorado de Tecnologías de la Información y de Redes



Fuente: datos internos de la UOC

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno
Indicador	5.24. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	No hay presencia de mujeres en los dos cargos con más poder y relevancia del gobierno de la UOC.
Valoración	Mejorable

Los órganos de gobierno unipersonales de la UOC son la figura de rector o rectora, el secretario o secretaria general, los vicerrectores, los directores de estudios y los directores de área.

Tal como se observa en la tabla 23, el cargo con más relevancia y más poder y visibilidad es el cargo de rector, que en el curso 2016-2017, como en la actualidad, está ocupado por un hombre. En cuanto a la secretaría general, correspondiente al segundo cargo con mayor relevancia, también está ocupada por un hombre. Se encuentra la existencia de mujeres en dos de los tres cargos de vicerrector/a. Finalmente, en la figura de director/a de estudios, cargo que ocupan siete personas, se encuentra la existencia de cuatro mujeres y tres hombres.

Tabla 23. Composición de los cargos de gobierno unipersonales según el sexo

	Rector/a	Secretario/a general	Vicerrector/a	Director/a de estudios
Mujeres	0	0	2	4
Hombres	1	1	1	3
Total	1	1	3	7

Fuente: datos internos de la UOC

Así, se observa que, a pesar de que hay una composición equilibrada en los cargos de vicerrectores y vicerrectoras, de los directores y directoras de estudios, y esta es una cuestión muy notable, hay que destacar que los dos cargos con mayor visibilidad, proyección pública y relevancia política están ocupados por hombres.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno
Indicador	5.25. Composición equilibrada de las personas en cargos de gobierno colegiados según el sexo
Fuente	Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/organs-govern/index.html)
Periodo	Año 2018
Resultado	De los dos órganos de gobierno colegiados, el Consejo de Gobierno tiene una composición paritaria, mientras que el Consejo de Dirección incorpora solo un 22 % de mujeres.
Valoración	Mejorable

Los órganos de gobierno colegiados de la UOC son dos: el Consejo de Gobierno y el Consejo de Dirección.

El Consejo de Gobierno está formado por varias personas: el rector, el gerente, la vicerrectora de Planificación Estratégica e Investigación, la vicerrectora de Globalización y Cooperación, el vicerrector de Docencia y Aprendizaje, el secretario general y representantes del alumnado, del profesorado y del personal de gestión. De estas 9 personas, 4 son mujeres: dos vicerrectoras, la representante del alumnado y la representante del personal de gestión. Así, el Consejo de Gobierno es un órgano paritario, aunque hay que apuntar que los hombres que participan en él lo hacen como representantes de cargos con más responsabilidad. Asimismo, cabe destacar que colectivos feminizados como el alumnado o el personal de gestión están representados por mujeres, lo que puede parecer lógico, pero que no siempre se da, ya que en varios ámbitos con una gran proporción de mujeres, las personas que suelen acceder a los cargos de responsabilidad son hombres.

Por otra parte, el Consejo de Dirección es un órgano que está formado por el rector, el gerente, la vicerrectora de Planificación Estratégica e Investigación, la vicerrectora de Globalización y Cooperación, el vicerrector de Docencia y Aprendizaje, el secretario general, el vicegerente de Finanzas y Recursos (como invitado permanente), el vicegerente de Operaciones (como invitado permanente), y el director del Gabinete del Rector y de Relaciones Institucionales (también como invitado permanente). Tal como se observa, pues, de las 9 personas que forman parte de este órgano, solo 2 son mujeres, que representan el 22 %, y, por lo tanto, el Consejo de Dirección es un órgano profundamente masculinizado.

Eje	5. Presencia y representación de mujeres y hombres
Subeje	Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno
Indicador	5.26. Presencia de mujeres y hombres en los cargos unipersonales en el ámbito de los estudios
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/estudis-centres-recerca/index.html)
Periodo	Curso 2016-2017 Los datos referentes a las direcciones de programa hacen referencia a la fecha de 30 de junio de 2018.
Resultado	Existe una mayoría de mujeres entre las direcciones de estudios. No hay una composición equilibrada de las subdirecciones de estudios. Hay una composición equilibrada de las direcciones de programa.
Valoración	Mejorable

Los órganos de gobierno unipersonales en el ámbito de los estudios son los directores y las directoras de estudios, que corresponden a la figura que en otras universidades equivale al decano o decana. En el caso de la UOC, hay 4 mujeres que ocupan este cargo y 3 hombres en esta situación.

En cuanto a los subdirectores y las subdirectoras de docencia e investigación, un cargo de dirección de los estudios, la mayor parte de las personas que ocupan este cargo son hombres.

Finalmente, las direcciones de programa engloban los cargos de director o directora de los grados, posgrados o másteres, por lo que hay un número elevado de personas que ocupa estos cargos. Así, tal y como muestra la tabla 24, de las 91 personas que ocupan los cargos de dirección de programa, el 48,4 % son mujeres y el 51,6 % son hombres. Por lo tanto, la composición de las direcciones de programa según el sexo es equilibrada.

Tabla 24. Composición de los cargos de gobierno unipersonales en el ámbito de los estudios según el sexo

	Dirección de estudios	Subdirecciones de docencia y de investigación	Dirección de programa
Mujeres	4	5	44
Hombres	3	8	47
Total	7	13	91

Fuente: datos internos de la UOC

Tabla resumen del eje 5. Presencia y representación de mujeres y hombres

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.1. Composición equilibrada según el sexo y la edad de la plantilla de personal	Hay una composición equilibrada del personal académico según el sexo y la edad.	No hay paridad en la composición del personal de gestión, y se observa segregación horizontal, aunque no se observa una composición desequilibrada según la edad.
5.2. Composición equilibrada de la plantilla de personal según el sexo y la antigüedad	No se observan diferencias relevantes entre la antigüedad de hombres y mujeres de la plantilla de personal.	
5.3. Composición equilibrada del personal docente según el sexo, la categoría y el ámbito de conocimiento	Se observa una composición equilibrada en la mayoría de las categorías profesionales del personal docente.	El personal docente es un colectivo en el que se da segregación horizontal.
5.4. Composición equilibrada del personal investigador según el sexo y el ámbito de conocimiento	Hay una composición equilibrada del personal investigador.	
5.5. Composición equilibrada del personal de gestión según el sexo y el tipo de contrato.	El personal de gestión está feminizado.	Las mujeres son mayoría entre el personal de gestión con contratos temporales.
5.6. Composición equilibrada del personal de gestión según el sexo y el cargo		Se percibe segregación vertical en el personal de gestión.
5.7. Composición equilibrada del personal docente colaborador según el sexo y el ámbito de conocimiento	El personal docente colaborador tiene una composición equilibrada.	Se detecta segregación horizontal entre el personal docente colaborador.
5.8. Composición equilibrada de los tutores y tutoras según el sexo y el ámbito de conocimiento	Las tutorías tienen una composición equilibrada.	Se detecta segregación horizontal entre el personal que ocupa tareas de tutoría.
5.9. Composición equilibrada de los órganos de dirección de los programas de doctorado según el sexo	Hay paridad en la coordinación de los programas de doctorado.	La dirección de la Escuela de Doctorado es un puesto ocupado por un hombre durante los últimos cuatro años.

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.10. Composición equilibrada del personal de dirección de tesis de los programas propios de doctorado según el sexo		No hay paridad entre el personal de dirección de tesis de los programas propios de doctorado.
5.11. Composición equilibrada de las tutorías de los programas propios de doctorado según el sexo	Hay paridad en uno de los programas de doctorado.	Las tutorías de los programas propios de doctorado tienen una composición masculinizada.
5.12. Composición equilibrada del personal del IN3 según el sexo	Hay paridad en el IN3 y no se observa segregación vertical.	
5.13. Composición equilibrada de los proyectos de investigación según el sexo	Hay paridad entre las personas que hacen de investigador o investigadora principal de los proyectos de investigación.	
5.14. Composición equilibrada de los grupos de investigación según el sexo	En la mayoría de los grupos de investigación hay más de un 50 % de mujeres.	Existe segregación horizontal en los grupos de investigación.
5.15. Proporción de mujeres investigadoras principales respecto al total de personal investigador principal de los grupos de investigación	Hay una composición equilibrada de las personas investigadoras principales en los grupos de investigación.	
5.16. Composición equilibrada del alumnado de la UOC según el sexo	En el alumnado de la UOC se da una presencia elevada de mujeres.	
5.17. Composición equilibrada del alumnado según el sexo y el grado		Existe segregación horizontal en la composición de algunos grados.
5.18. Composición equilibrada, según el sexo, del alumnado según la rama de conocimiento en relación con el resto de universidades catalanas		La segregación horizontal, en los grados donde se da, es superior en la UOC que en el conjunto de las universidades catalanas.
5.19. Composición equilibrada del alumnado según el sexo y el máster		Se detecta segregación horizontal en la composición de algunos másteres y posgrados.

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.20. Tasa de rendimiento del alumnado de grado y de máster según el sexo	No hay diferencias relevantes entre la tasa de rendimiento de hombres y mujeres.	
5.21. Proporción de tesis leídas por mujeres respecto al total de tesis leídas	Hay una composición equilibrada de las lecturas de tesis.	Las mujeres que leen la tesis representan una proporción inferior a las mujeres con una beca de doctorado.
5.22. Composición equilibrada del personal predoctoral según el sexo	Hay una composición equilibrada de las personas que obtienen becas internas de doctorado.	Hay una mayoría de hombres entre las personas que obtienen becas externas.
5.23. Composición equilibrada de los doctorandos y doctorandas según el sexo y el área de investigación	Se da una composición equilibrada del conjunto de doctorandos.	Se encuentra segregación horizontal en un programa de doctorado, que está masculinizado.
5.24. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales		No hay presencia de mujeres en los dos cargos con más poder y relevancia del gobierno.
5.25. Composición equilibrada de los cargos de gobierno colegiados según el sexo	El Consejo de Gobierno tiene una composición paritaria.	El Consejo de Dirección tiene solo un 22 % de mujeres.
5.26. Presencia de mujeres y hombres en los cargos unipersonales en el ámbito de los estudios	Hay una composición equilibrada de las direcciones de estudios y de las direcciones de programa.	No hay una composición equilibrada de las subdirecciones de estudios.

Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional

Este eje tiene por objetivo medir la situación de las condiciones laborales de los trabajadores de la UOC. En este sentido, quiere captarse si las condiciones laborales del personal pueden generar o generan algún tipo de agravio por las condiciones laborales de las mujeres.

En relación con el diagnóstico de género del año 2013, no se perciben diferencias relevantes en los diversos aspectos que se analizan en este eje. Así pues, las medidas del anterior plan de igualdad no parecen haber producido cambios que puedan observarse en este documento.

Así, en cuanto al acceso y la promoción a los puestos de trabajo de la UOC, en este eje se evalúa cómo son los procesos de selección y promoción del personal y quién forma parte de los tribunales que toman estas decisiones. Más allá de evaluar si existen cláusulas de género que aseguren la no discriminación por razón de sexo, se recuenta el número de hombres y mujeres que han podido participar en dichos procesos y que lo han hecho con éxito. Esta información es clave para señalar posibles sesgos o inercias que resulten, de manera indirecta, discriminatorios. En este sentido, cabe destacar la falta de información recogida y sistematizada para que la propia universidad pueda conocer la situación en la que se encuentra en este aspecto.

La formación también es un aspecto clave, ya que pueden producirse en ella situaciones de desigualdad indirecta, tal como se menciona específicamente en la Ley de igualdad. El acceso a la formación puede estar sujeto a la categoría profesional, al ámbito o el departamento del puesto de trabajo, al horario en que se desarrolla, entre otros aspectos. Teniendo en cuenta la composición relativamente segregada por razón de género de la plantilla, se podría dar la situación de que la formación interna, a pesar de ser pensada de forma aparentemente neutral con respecto al género, esté sesgada y favorezca colectivos de un determinado perfil laboral, o dificulte que otros colectivos, en la práctica, accedan a ella. Asimismo, el acceso a esta formación es posible que condicione la posibilidad de acceder a procesos de promoción, ya que la formación puede puntuar en estos procesos. Así pues, el análisis de la participación en las formaciones internas es muy relevante, y hay que lamentar la inexistencia de datos.

En cuanto a las ayudas a la investigación, que es un aspecto importantísimo que repercute en las condiciones de vida y el desarrollo académico del profesorado y el personal investigador, se observa que, a pesar de no disponer de datos en relación con la composición del grupo de personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero según el sexo, las ayudas a la investigación consideradas globalmente se reparten de forma equitativa entre hombres y mujeres en los diferentes institutos de investigación.

La brecha salarial es un indicador clave para percibir si hay desigualdades entre hombres y mujeres en las condiciones laborales de los trabajadores, y la UOC presenta un punto débil en relación con esta cuestión en algunas categorías profesionales, aunque hay que destacar que este hecho no se da en todas las categorías.

El reconocimiento de las carreras profesionales es otro aspecto que hace referencia solo al profesorado y al personal investigador, pero muestra el compromiso de la universidad con la igualdad de género en relación con la carrera académica. Así, mientras que las personas que reciben los premios más prestigiosos de la universidad, los premios *honoris causa*, han sido siempre hombres a lo largo de los últimos años, el resto de premios que se han otorgado por parte de la UOC son paritarios.

En cuanto a las estrategias de esta universidad para prevenir, detectar y abordar la violencia machista, aunque la UOC dispone de un protocolo, la mayor parte de los trabajadores no conoce este documento, lo que lo convierte en una herramienta casi inútil. Además, en las encuestas se detectan algunos comportamientos machistas, relacionados con las bromas o chistes o con el menosprecio de las opiniones de las mujeres y de las tareas asociadas a la feminidad. Por otra parte, sin embargo, y en un sentido más optimista, hay que destacar que el hecho de que la UOC sea una universidad digital y las relaciones no sean presenciales es un aspecto que se detecta como positivo en cuanto a las relaciones de género: el hecho de que las relaciones se den por medios digitales hace que las comunicaciones acostumbren a ser escritas, y estas dan menos espacio a la informalidad y la ambigüedad. Así, la UOC tiene una especificidad que dificulta el acoso y las relaciones abusivas, aunque no las imposibilita, porque —debe recordarse— la UOC tiene también un espacio físico laboral.

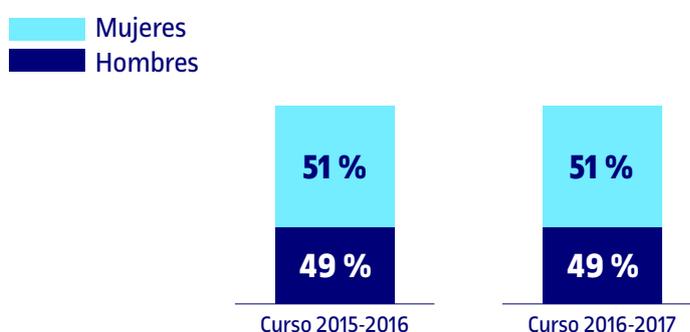
Finalmente, con respecto a las medidas de conciliación, aunque se dispone de pocos datos que muestren cuál es la situación real del acceso de hombres y mujeres a estas medidas, a partir de la información cualitativa se percibe que el que la UOC sea una universidad en línea de nuevo es un aspecto positivo, en este caso porque facilita la conciliación tanto al profesorado como al alumnado. En este sentido, la existencia de flexibilidad horaria, el teletrabajo, el que no sean necesarios desplazamientos, etc., son factores que permiten la autoorganización y la conciliación de la vida laboral o estudiantil con la vida personal y familiar. Esto satisface las necesidades de todas las personas, y en particular de las mujeres, teniendo en cuenta que, actualmente, tienen una carga total de trabajo más elevada que los hombres.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acceso y promoción
Indicador	6.1. Proporción de mujeres que han disfrutado de procesos de promoción interna respecto al conjunto de las personas que han disfrutado de procesos de promoción interna
Fuente	Datos internos de la UOC
Periodo	2015-2018
Resultado	No se observa infrarrepresentación de las mujeres en los procesos de promoción interna de la UOC.
Valoración	Satisfactorio
Observaciones	No constan procesos de promoción interna del curso 2014-2015, ni del curso 2017-2018 (en fecha 30 de junio).

En cuanto a las personas que han disfrutado de procesos de promoción interna, se observa una proporción de mujeres ligeramente mayor que la de los hombres (aunque, en términos absolutos, se trata solo de una persona de diferencia) en los procesos de promoción interna en los dos cursos académicos de los que se dispone de información.

Para poder determinar que no hay sesgos en el acceso a los procesos de promoción interna, habría que tener las cifras de las personas que solicitan participar en estos procesos según el sexo. De todos modos, la paridad observada entre las personas que han disfrutado de procesos de promoción interna muestra una situación satisfactoria en este ámbito en la UOC.

Gráfico 39. Proporción de mujeres y hombres que han disfrutado de procesos de promoción interna



Fuente: datos internos de la UOC

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acceso y promoción
Indicador	6.2. Composición equilibrada de los tribunales de selección de personal según el sexo
Fuente	Documento <i>Política de personal académico 2015</i>
Periodo	Año 2018
Resultado	No se dispone de información respecto al sexo de las personas que han participado en los tribunales de selección de personal, ni del personal académico, ni del personal de gestión.
Valoración	No puede aplicarse.
Observaciones	No se dispone de información referente al sexo del conjunto de las personas que forman parte de los tribunales de selección de personal de gestión.

Según el documento interno *Política de personal académico 2015*, que es un documento en el que se expone la estructura y el funcionamiento interno de la UOC, y los derechos y los deberes del personal que forma parte de esta universidad, los tribunales de selección tienen distintos formatos según si se trata de la selección de personal docente o investigador propio, o de personal docente colaborador.

En cuanto a los tribunales de selección de profesorado permanente y profesorado asociado, este órgano se denomina Comité de Selección y está formado por los siguientes miembros:

- el vicerrector competente en materia de docencia, actualmente Carles Sigalés;
- la vicerrectora competente en materia de investigación, actualmente Marta Aymerich, y la vicerrectora competente en materia de globalización y cooperación, actualmente, Pastora Martínez Samper;
- el director o directora de estudios, cuyo sexo se desconoce;
- a persona designada desde el área responsable en materia de personas (se entiende que esta persona no es fija y puede ir cambiando en cada ocasión).

Este órgano debe tomar las decisiones de forma consensuada y, cuando lo crea necesario, puede decidir contar con asesores externos por su experiencia en el ámbito de conocimiento o en la evaluación de competencias.

En cuanto a los tribunales de selección del personal docente colaborador, están formados por los siguientes miembros:

- una persona con cargo de profesor o profesora responsable o de director o directora de programa;
- una persona designada desde el Área de Personas y Responsabilidad Social.

En ambos casos, los tribunales de selección de personal pueden ser paritarios, pero no hay ninguna cláusula que garantice que se alcanza esta paridad. Asegurar la paridad en los tribunales de selección es una cuestión relevante para establecer estrategias que eviten posibles sesgos de género.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acceso y promoción
Indicador	6.3. Composición equilibrada de los tribunales de promoción de personal según el sexo
Fuente	Documento <i>Política de personal académico 2015</i>
Periodo	Año 2018
Resultado	No se dispone de información respecto al sexo de las personas que han participado en los tribunales de promoción de personal, ni del personal académico ni del personal de gestión.
Valoración	No puede aplicarse.
Observaciones	No se dispone de información referente al sexo del conjunto de las personas que forman parte de los tribunales de promoción de personal de gestión. No se dispone de información respecto a la composición de los tribunales de promoción de personal para el personal de gestión.

El documento interno *Política de personal académico 2015* establece cuál es la composición de los tribunales que evalúan los méritos para acceder a los procesos de promoción interna. En este caso, el órgano que hace esta tarea de valoración es la Comisión de Desarrollo Profesional del Profesorado (CDPP).

Esta comisión está formada por los siguientes miembros:

- el vicerrector o vicerrectora competente en materia de profesorado, cuyo sexo se desconoce;
- el vicerrector competente en materia de docencia, actualmente Carles Sigalés;
- la vicerrectora competente en materia de investigación, actualmente Marta Aymerich;
- el director o directora de estudios, cuyo sexo se desconoce;
- la persona designada desde el área responsable en materia de personas (se entiende que esta persona no es fija y puede ir cambiando en cada ocasión).

Este órgano se reúne una vez al año para evaluar la progresión profesional del profesorado que lo solicite, y de aquellos profesores o profesoras de los que lo solicite la dirección de estudios, escuela o centro al que estén adscritos.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acceso y promoción
Indicador	6.4. Existencia de perspectiva de género de la normativa de selección de personal
Fuente	Documento <i>Política de personal académico 2015</i> Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión
Periodo	Año 2018
Resultado	A pesar de que el personal propio tiene la percepción de que el UOC incorpora la perspectiva de género en la normativa de selección de personal, la documentación analizada muestra que no existe ninguna cláusula que asegure la contratación equilibrada según el sexo del personal.
Valoración	Mejorable
Observaciones	No se dispone de ningún documento que regule la selección del personal de gestión.

En el documento *Política de personal académico 2015* se detalla la normativa de selección del personal académico. Este documento establece lo siguiente:

«Todo proceso de selección se basa en los criterios de igualdad, objetividad y confidencialidad, en la evaluación de las competencias profesionales y en la adecuación del candidato al puesto vacante en parámetros de capacidades, aptitudes, habilidades y actitudes evaluadas objetivamente. Los procesos son transparentes y se vela por la igualdad de oportunidades, sin tener en cuenta razones de género, ideología, creencias, etnia, religión ni otras formas de discriminación directa o indirecta. Los profesionales que intervienen en el proceso de selección son respetuosos con todas las personas que participan como candidatos, aplicando los principios de transparencia con la información sobre el estado del proceso, la comunicación permanente con el candidato y la candidata, especialmente del final del proceso.»

A pesar de estos principios, sin embargo, este documento no establece la obligatoriedad de marcar criterios de género en la contratación, ni asegura que los mismos tribunales de selección sean paritarios, para evitar sesgos de género en la contratación.

Por otra parte, cabe destacar que, con respecto al personal de gestión, no se dispone de ningún documento donde se regule qué criterios se tienen en cuenta para la contratación de este tipo de personal.

Por otra parte, con relación a la percepción que tiene el personal respecto a si la UOC incorpora criterios de género en los procesos de selección de personal, se observa que, con respecto al personal académico, las valoraciones son mayoritariamente positivas, con una mayoría de valoraciones de 3 y con una valoración máxima de 4. En este sentido, cabe destacar sin embargo, que las mujeres y las personas con identidades no binarias hacen una valoración más negativa, de 3,04 puntos sobre 4, que los hombres, que hacen una valoración de 3,43 puntos sobre 4.

Tabla 25. Percepción del personal académico sobre la existencia de criterios neutros al género en los procesos de selección de personal (donde 1 es inexistencia de criterios, y 4 es existencia de criterios suficientes)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	4	4 %	0	0 %	4	2 %
Valoración 2	14	14 %	8	11 %	22	13 %
Valoración 3	28	29 %	17	23 %	45	26 %
Valoración 4	24	24 %	33	44 %	57	33 %
NS/NC	28	29 %	17	23 %	45	26 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a la percepción del personal de gestión, las valoraciones son similares, pero ligeramente más bajas. En este sentido, la valoración media de las mujeres y las personas con identidades no binarias es de 2,98 sobre 4, mientras que la valoración media de los hombres es de 3,01.

Tabla 26. Percepción del personal académico sobre la existencia de criterios neutros al género en los procesos de selección de personal (donde 1 es inexistencia de criterios, y 4 es existencia de criterios suficientes)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	14	5 %	5	4 %	19	5 %
Valoración 2	58	20 %	16	14 %	74	18 %
Valoración 3	96	32 %	41	37 %	137	33 %
Valoración 4	80	27 %	27	24 %	107	26 %
NS/NC	49	16 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	297	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

Así pues, a pesar de que el personal —tanto el personal académico como el personal de gestión— tiene la percepción mayoritaria de que la UOC incorpora criterios de género en los procesos de selección de personal, la documentación que regula esta cuestión en la actualidad en la UOC no incorpora estos criterios de manera efectiva.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acceso y promoción
Indicador	6.5. Existencia de perspectiva de género en la normativa de promoción de personal
Fuente	Documento <i>Política de personal académico 2015</i> Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión
Periodo	Año 2018
Resultado	A pesar de que no existe ninguna normativa que regule la promoción del personal, el personal propio considera que la UOC tiene en cuenta la perspectiva de género en los procesos de promoción interna del personal trabajador.
Valoración	Mejorable

Con el fin de captar la existencia de perspectiva de género, se ha desarrollado un análisis del documento *Política de personal académico 2015*. En este sentido, cabe destacar que, a lo largo de todo el documento, no aparece en ningún momento ningún tipo de apartado que haga referencia a la normativa de promoción del profesorado y del personal investigador. Asimismo, debe señalarse que este documento no incorpora una normativa referente al personal de gestión.

Por otra parte, teniendo en cuenta la opinión del personal propio, en las encuestas se percibe una valoración mayoritariamente positiva, en la que la mayor parte del personal opina que la UOC incorpora la perspectiva de género en la normativa de promoción del personal. Asimismo, en la tabla 27 se observa que las mujeres y las personas con identidades no binarias tienden a hacer una valoración más negativa de la normativa vigente que la que hacen los hombres: un 32 % de trabajadoras la califica con valores de 1 y 2, mientras que los hombres lo hacen en un 21 %. En cambio, más de la mitad de los hombres (56 %) valora positivamente —con valores de 3 y 4— esta cuestión, mientras que las mujeres y las personas con identidades no binarias lo hacen en un 38 %. Es interesante observar que la valoración más positiva (4) es la menos frecuente entre las mujeres y las personas con identidades no binarias, pero la más frecuente entre los hombres.

Finalmente, cabe apuntar que el 28 % de las personas que responden a la encuesta lo hace con un «no sabe / no contesta». Este hecho pone de manifiesto que un elevado porcentaje de las personas que han respondido a la encuesta no se ha planteado esta cuestión, o no tiene conocimiento respecto a qué implica la incorporación de la perspectiva de género.

Tabla 27. Percepción del personal académico sobre la incorporación de la perspectiva de género en la normativa de promoción del personal (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	13	13 %	1	1 %	14	8 %
Valoración 2	17	17 %	15	20 %	32	18 %
Valoración 3	28	29 %	16	21 %	44	25 %
Valoración 4	9	9 %	26	35 %	35	20 %
NS/NC	31	32 %	17	23 %	48	28 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta del personal académico

Por otra parte, con respecto a las valoraciones del personal de gestión, estas valoraciones tienden a ser más positivas que negativas: tanto hombres como mujeres e identidades no binarias califican más frecuentemente esta cuestión con valores de 3 y 4, aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras sobre el total (del 50 %) es ligeramente menor que el de los hombres (del 56 %).

Tabla 28. Percepción del personal de gestión sobre la incorporación de la perspectiva de género en la normativa de promoción del personal (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	24	8 %	7	6 %	32	8 %
Valoración 2	75	25 %	20	18 %	95	23 %
Valoración 3	104	35 %	39	35 %	143	35 %
Valoración 4	44	15 %	23	21 %	67	16 %
NS/NC	49	17 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	296	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

A partir de estos datos, se observa, pues, que, a pesar de que la UOC no dispone de una normativa establecida respecto a la promoción de los trabajadores, prácticamente la mitad del personal propio percibe que la UOC incorpora la perspectiva de género en la normativa de promoción de personal en un grado medio o alto, a pesar del elevado porcentaje de personas que responden con «no sabe / no contesta».

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Formación
Indicador	6.6. Participantes del personal académico en cursos de formación según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Año 2018
Resultado	No se dispone de información relativa a la composición de la participación en los cursos de formación del personal académico según el sexo. Esta falta de seguimiento de los cursos de formación se detecta como una limitación, ya que no existe ningún mecanismo que asegure la participación equilibrada de mujeres y hombres en los cursos de formación del personal académico.
Valoración	Insatisfactorio
Observaciones	No se dispone de la relación de participantes, según el sexo, en los cursos de formación dirigidos al personal académico.

No se dispone de la relación de participantes según el sexo en los cursos de formación dirigidos al personal académico, y ello denota una falta de seguimiento y de voluntad de control que asegure la igualdad efectiva en el acceso a la formación del personal académico.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Formación
Indicador	6.7. Participantes del personal de gestión en cursos de formación según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Año 2018
Resultado	No se dispone de información relativa a la composición de la participación en cursos de formación del personal de gestión según el sexo. Esta falta de seguimiento de los cursos de formación se detecta como una limitación, ya que no existe ningún mecanismo que asegure la participación equilibrada de mujeres y hombres en los cursos de formación del personal de gestión.
Valoración	Insatisfactorio
Observaciones	No se dispone de la relación de participantes según el sexo en los cursos de formación dirigidos al personal de gestión.

No se dispone de la relación de participantes según el sexo en los cursos de formación dirigidos al personal de gestión, y ello denota una falta de seguimiento y de voluntad de control que asegure la igualdad efectiva en el acceso a la formación del personal de gestión.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Ayudas para la investigación
Indicador	6.8. Composición equilibrada de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del año 2014 al año 2017
Resultado	No puede aplicarse.
Valoración	No puede aplicarse.
Observaciones	No se dispone de la composición según el sexo de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero.

Tal como se observa en la tabla 29, las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero en los últimos años son 23 en 2014, 17 en 2015, 12 en 2016 y 20 en el año 2017. Cabe destacar que la UOC no dispone de esta información segregada por sexo, y por lo tanto no puede hacerse un cálculo de este indicador.

Tabla 29. Número de personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero

	Total
Año 2014	23
Año 2015	17
Año 2016	12
Año 2017	20

Fuente: datos internos de la UOC

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Ayudas para la investigación
Indicador	6.9. Proporción de ayudas a la investigación otorgadas a mujeres respecto al conjunto de las ayudas a la investigación otorgadas, según un instituto de investigación
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Del año 2014 al año 2017
Resultado	Las mujeres acceden a las diversas ayudas que se otorgan.
Valoración	Satisfactorio

Las ayudas a la investigación son imprescindibles para llevar a cabo la tarea investigadora. Analizar el porcentaje de mujeres y de hombres que acceden a ellas permite observar si existe algún tipo de sesgo que limite el acceso de las mujeres a esta carrera investigadora.

En este sentido, hay tres organismos que financian esta investigación: el IN3, el eLearn Center (eLC) y el Vicerrectorado de Investigación.

En cuanto al IN3, pese a no disponer de datos de los años 2016 y 2017, se observa que a lo largo de los cursos analizados, la mayoría de ayudas se otorgan a las mujeres, concretamente el 85 %, tanto en 2014 como en 2015.

Gráfico 40. Distribución de ayudas a la investigación otorgadas por el IN3



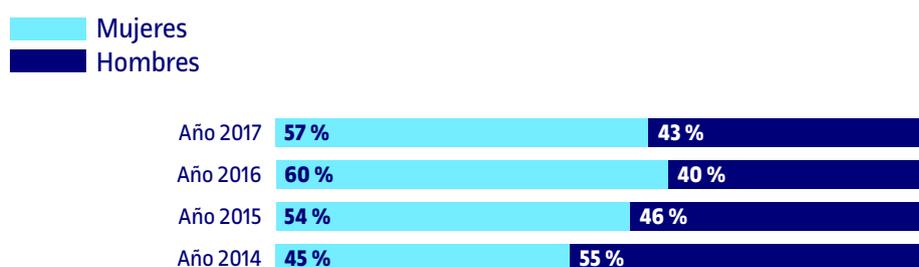
Fuente: datos internos de la UOC

Con relación a las ayudas del eLC, la mayoría se otorgan a mujeres en el año 2014 (80 %), mientras que en 2015 estas quedan más repartidas entre sexos (47 % a las mujeres, y 53 % a los hombres). En cuanto a los siguientes cursos, no se dispone de datos de las ayudas otorgadas.

Gráfico 41. Distribución de ayudas a la investigación otorgadas por el eLC

Fuente: Datos internos de la UOC

Finalmente, al observar las ayudas de investigación otorgadas por el Vicerrectorado de Investigación, las cuales persiguen fomentar la incorporación de personal investigador en los procesos de formación con el objetivo de desarrollar la tesis doctoral, entre los años 2014 y 2017, se observa que la mayoría son otorgadas a las mujeres (entre el 54 % y el 60 %), excepto en el primer año, en el que predominan las ayudas a los hombres. En términos absolutos, se observa que este tipo de ayudas es más abundante que los anteriores, pero la proporción de hombres y mujeres que reciben las ayudas no varía mucho.

Gráfico 42. Distribución de ayudas a la investigación otorgadas por el Vicerrectorado de Investigación

Fuente: datos internos de la UOC

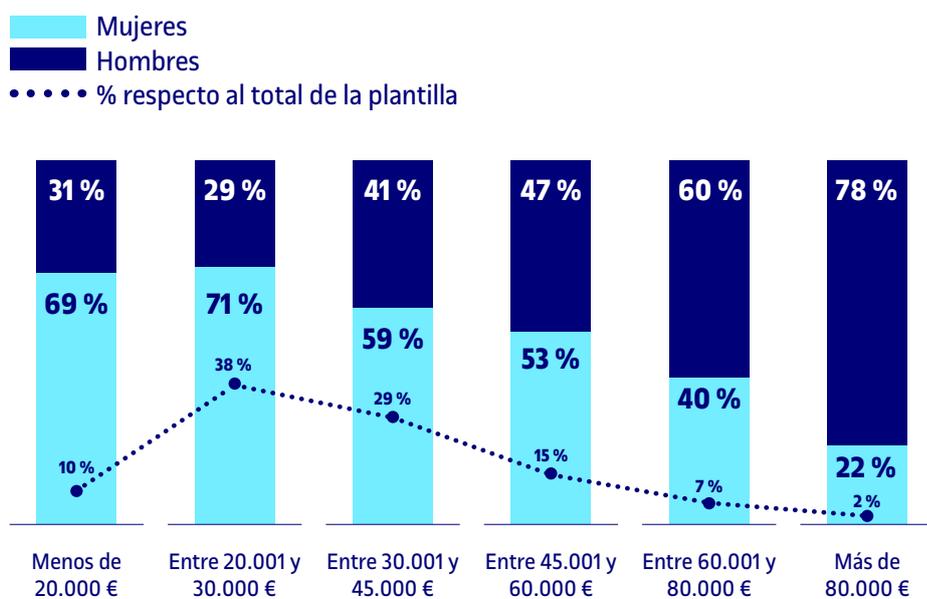
Así pues, se infiere que las mujeres tienen acceso a las distintas ayudas que se otorgan, ya que en los casos en los que están por debajo de los hombres, se encuentran dentro de la horquilla de la paridad (entre el 40 y el 60 %).

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Brecha salarial
Indicador	6.10. Distribución de la plantilla según tramos salariales
Fuente	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de diciembre de 2018.
Resultado	Hay una distribución desigual de hombres y mujeres en los tramos salariales: cuanto más elevado es el tramo salarial, menor es la proporción de mujeres en ese tramo.
Valoración	Insatisfactorio

La brecha salarial es la diferencia entre el sueldo medio de las mujeres y el sueldo medio de los hombres según la categoría profesional y la función que se desarrolla. La discriminación salarial directa es una práctica ilegal, pero puede darse la circunstancia de que las mujeres y los hombres se acumulen en determinados puestos de trabajo de una organización —que se dé segregación vertical y segregación horizontal— o la existencia de complementos salariales que premian las tareas históricamente masculinizadas. Estos hechos pueden producir una diferencia entre el sueldo medio de ellos y ellas.

En cuanto a la distribución del conjunto de la plantilla (personal académico y personal de gestión) según tramos salariales, tal como muestra el gráfico 43, cuanto más elevado es el tramo salarial, menor es la proporción de mujeres en ese tramo, es decir, las mujeres son mayoría en los tramos salariales más bajos. Sin embargo, cabe destacar que los tramos salariales que acogen a la mayoría de la plantilla de la UOC —entre 20.001 y 30.000 euros y entre 30.001 y 45.000 euros— son tramos compuestos por una mayoría de mujeres.

Esta distribución desigual según los tramos salariales no muestra discriminación salarial por razones de género, sino que muestra una distribución desigual de la asunción de responsabilidades o cargos que tienen asociado un salario más elevado.

Gráfico 43. Distribución de la plantilla según los tramos salariales y el sexo

Fuente: *Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados*

Para comprender mejor estos datos, hay que examinar la tabla 30, en la que se observa cuáles son las personas que forman parte de la plantilla de personal que tienen algún tipo de rol que implica algún complemento salarial. Así, mientras que los hombres representan el 39 % de la plantilla de personal que tienen algún tipo de rol que implica algún complemento salarial, los hombres con un rol asignado representan el 49 % de las personas con un rol. Por lo tanto, los hombres con rol están sobrerrepresentados, y, por consiguiente, las mujeres con rol están infrarrepresentadas respecto al peso que tienen en el conjunto de la plantilla de personal.

Así, la asignación de estos roles denota una distribución desigual de los cargos de responsabilidad, que ya se ha analizado en el eje 5 de este documento, y es esta distribución desigual de las responsabilidades lo que genera un impacto en las retribuciones.

Tabla 30. Análisis de las retribuciones de la plantilla de la UOC según el rol asignado

	Mujeres		Hombres		Diferencia
	n	%	n	%	
Dirección de área	8	47 %	9	53 %	-3 %
Dirección de estudios	3	33 %	6	67 %	1 %
Subdirecciones	6	40 %	9	60 %	1 %
Dirección de grupo operativo	40	68 %	19	32 %	-11 %
Responsable técnico/a	25	46 %	29	54 %	-18 %
Dirección de programa	45	48 %	49	52 %	-5 %
TOTAL	128	51 %	121	49 %	-10 %

Fuente: *Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados*

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Brecha salarial
Indicador	6.11. Brecha salarial de género entre el personal académico
Fuente	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de diciembre de 2018.
Resultado	Hay categorías profesionales del personal académico con una brecha salarial elevada, a pesar de que son distorsiones ocasionadas por casos puntuales.
Valoración	Mejorable

Tal como se apuntaba en el indicador anterior, las brechas salariales son la diferencia entre el sueldo medio de los hombres y el sueldo medio de las mujeres de cada categoría, en este caso, del personal académico. Es decir, tomando como referencia el sueldo de las mujeres, la brecha salarial se calcula midiendo la diferencia entre el sueldo medio de los hombres y el sueldo medio de las mujeres, y la proporción que esta diferencia representa respecto al sueldo medio de los hombres. Así, cuando la diferencia es positiva, significa que el sueldo medio de las mujeres es más elevado que el sueldo medio de los hombres, mientras que, cuando la diferencia es negativa, significa que el sueldo medio de los hombres es más elevado que el sueldo medio de las mujeres.

Así, tal como se observa en la tabla 31, hay una brecha salarial elevada en favor de los hombres en algunas categorías profesionales: en la del profesorado asociado (del 43 % a favor de los hombres), seguida de la de las personas con cátedras (1) (del 33 % también a favor de los hombres). En el caso

del profesorado asociado, las mujeres cobran solo el 57 % del sueldo de los hombres, y esta diferencia tan amplia puede ser dada por el hecho de que esta categoría está poco regulada, porque incluye a personas que no desarrollan carrera académica, y por lo tanto, incluye a personas con circunstancias muy diferenciadas. Asimismo, cabe destacar que la mayor parte de los pocos hombres que forman parte de esta categoría tiene un rol que implica un complemento salarial, mientras que solo una de las quince mujeres que forma parte de esta categoría ocupa un cargo de responsabilidad. Esta distribución desigual de las personas que ocupan un cargo, según el sexo, también causa esta diferencia salarial.

Por otra parte, de las personas catedráticas (1), se observa que hay una proporción muy baja de mujeres que forman parte de esta categoría, y al mismo tiempo, los hombres ocupan más categorías superiores.

Cabe destacar que estos dos casos, la brecha salarial de género entre las personas con cátedras (1) y el profesorado asociado, se dan por causas diferenciadas; en el caso de las personas con cátedras, esta distorsión se da por cuestiones puntuales de personas con salarios elevados por su notoriedad. En el caso del personal asociado, esta categoría está menos regulada y es más heterogénea, y comprende perfiles muy diversos y difícilmente comparables.

En el otro extremo, el profesorado 3 y el profesorado ayudante son categorías en las que las mujeres tienen un sueldo medio ligeramente superior al sueldo medio de los hombres, con una diferencia, en ambos casos, del 5 % en favor de las mujeres.

Tabla 31. Brechas salariales de género del personal académico según la categoría profesional

	Mujeres		Hombres		Diferencia
	n	%	n	%	
Catedráticos/as (1)	2	29 %	5	71 %	-33 %
Catedráticos/as (2)	2	33 %	4	67 %	2 %
Profesorado agregado 1	37	76 %	12	24 %	-6 %
Profesorado agregado 2	14	42 %	19	58 %	-2 %
Profesorado agregado 3	32	40 %	49	60 %	-5 %
Profesorado 1	22	65 %	12	35 %	-16 %
Profesorado 2	18	49 %	19	51 %	1 %
Profesorado 3	11	48 %	12	52 %	5 %
Profesorado asociado	15	79 %	4	21 %	-43 %
Profesorado ayudante	8	57 %	6	43 %	5 %

Fuente: Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Brecha salarial
Indicador	6.12. Brecha salarial de género entre el personal de investigación
Fuente	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de diciembre de 2018.
Resultado	Hay categorías profesionales del personal de investigación con existencia de brecha salarial, a pesar de que hay una categoría en la que este fenómeno no se da.
Valoración	Mejorable

* Página web consultada el 21 de diciembre de 2018.

Al analizar la brecha salarial entre el personal de investigación, tal como se observa en la tabla 32, no hay ninguna categoría profesional del personal de investigación que marque unas diferencias tan elevadas entre el sueldo de hombres y mujeres como se da entre el personal académico (indicador 6.11).

Entre el personal de investigación, pues, la mayor brecha se da entre el personal investigador júnior, que se sitúa en el 11 % negativo —y por lo tanto, a favor de los hombres—, mientras en el otro extremo, el personal investigador sénior tiene una brecha del 7 % positivo, lo que significa que estas mujeres cuentan con un sueldo medio más elevado que el sueldo medio de los hombres.

Por otra parte, hay que destacar como positivo que no se encuentra ninguna diferencia entre el sueldo de los investigadores en formación y el sueldo de las investigadoras en formación, seguramente por el hecho de que esta categoría no puede incluir rol de liderazgo que impliquen algún tipo de complemento salarial.

Tabla 32. Brechas salariales de género del personal de investigación según la categoría profesional

	Mujeres		Hombres		Diferencia
	n	%	n	%	
Investigador/a sénior	11	46 %	13	54 %	7 %
Investigador/a junior	10	43 %	13	57 %	-11 %
Gestión de proyectos - técnico/a	4	44 %	5	56 %	-7 %
Ayudante de investigación	12	46 %	14	54 %	-4 %
Gestión de proyectos - administración	2	67 %	1	33 %	-7 %
Investigador/a en formación	10	53 %	9	47 %	0 %
Contrato predoctoral	8	50 %	8	50 %	-1 %

Fuente: *Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados*

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Brecha salarial
Indicador	6.13. Brecha salarial de género entre el personal de gestión
Fuente	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
Período	Los datos hacen referencia al 30 de diciembre de 2018.
Resultado	Se da una brecha salarial en favor de los hombres en la mayoría de categorías profesionales, aunque estas diferencias son muy pequeñas.
Valoración	Mejorable

En cuanto al personal de gestión, a pesar de la feminización de este colectivo —el personal de gestión está formado por casi un 70 % de mujeres—, se da una brecha salarial en favor de los hombres en la mayoría de categorías profesionales, a pesar de que estas diferencias son muy pequeñas.

Así, tal como se observa en la tabla 33, en todas las categorías profesionales, con la excepción del personal administrativo, se observa un sueldo mayor por parte de los hombres. En el caso del personal administrativo, el cual está compuesto mayoritariamente por mujeres, el sueldo medio de las mujeres administrativas es más elevado que el sueldo medio de los hombres administrativos, con una diferencia del 7 %.

En el caso del personal técnico 1, la diferencia de sueldo en favor de los hombres es del 6 %, ya que la proporción de hombres con rol asignado, respecto al conjunto de hombres de esta categoría profesional, es más elevada que la proporción de mujeres con rol asignado respecto al conjunto de mujeres de esta categoría.

En cuanto al resto de categorías profesionales del personal de gestión, las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres son muy bajas, a pesar de que son diferencias a favor de los hombres.

Tabla 33. Brechas salariales de género del personal de gestión según la categoría profesional

	Mujeres		Hombres		Diferencia
	n	%	n	%	
Técnico/a experto/a	8	47 %	9	53 %	-3 %
Técnico/a 1	92	55 %	74	45 %	-6 %
Técnico/a 2	145	73 %	55	28 %	-1%
Técnico/a 3	81	80 %	20	20 %	-1%
Técnico/a 4	50	77 %	15	23 %	-2 %
Administrativo/a	16	94 %	1	6 %	7 %

Fuente: *Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados*

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Reconocimiento de las carreras profesionales
Indicador	6.14. Composición equilibrada de honoris causa según el sexo
Fuente	Página web de la UOC (https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/actes-institucionals/honoris-causa/index.html)*
Periodo	Del año 2014 al año 2018
Resultado	De las dos personas nombradas por la UOC con la distinción de <i>honoris causa</i> en el año 2018, hay una sobrerrepresentación masculina
Valoración	Insatisfactorio

* Página web consultada el 13 de diciembre de 2018.

La UOC no nombra ningún *honoris causa* entre los años 2013 y 2017, ambos incluidos. En el año 2018, sin embargo, la UOC otorga esta distinción a dos personas, ambas hombres. A pesar de la nula presencia de mujeres con esta distinción a lo largo de los años analizados, cabe destacar que las dos personas nombradas como *honoris causa* en el año 2012 fueron dos mujeres.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Reconocimiento de las carreras profesionales
Indicador	6.15. Composición equilibrada según el sexo de las personas receptoras de otros premios (premios a la innovación docente, premios a la investigación, premios de TFG, premios de tesis de máster...)
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Curso 2016-2017
Resultado	No hay sobrerrepresentación de los hombres entre las personas premiadas.
Valoración	Satisfactorio

Los premios que otorga la UOC, más allá de los reconocimientos para las personas nombradas como *honoris causa*, son el premio de trabajo de fin de grado y el premio del trabajo de fin de máster.

En el curso 2016-2017, la UOC otorga a dos personas el premio del trabajo final de grado, un hombre y una mujer, y otorga a dos personas el premio del trabajo final de máster, dos mujeres.

Gráfico 44. Distribución de las personas premiadas según el sexo



Font: dades internes de la UOC

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acoso sexual y por razón de sexo
Indicador	6.16. Existencia de mecanismos de prevención, detección y abordamiento del acoso sexual o por razón de sexo
Fuente	Documento <i>Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual</i> Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión Grupos de discusión
Periodo	Año 2018
Resultado	La UOC dispone de un protocolo de prevención y abordamiento del acoso sexual y por razón de sexo, pero no dispone de estrategias para detectarlo. La mayoría del personal de la UOC desconoce la existencia de estos mecanismos. En caso de que se conozcan estas estrategias, no se valora que la gestión de los casos de acoso sexual o por razón de sexo haya sido satisfactoria.
Valoración	Mejorable

La UOC dispone de un documento de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual. Este documento tiene por objeto «establecer el procedimiento que hay que seguir para prevenir e identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, y actuar, además de la consecución de un plan de acción con el objetivo de erradicar la situación».¹ En cuanto al ámbito de aplicación, este protocolo engloba todas las situaciones que se producen en un entorno vinculado al ámbito laboral, con independencia de la modalidad de contratación y los ámbitos de trabajo: oficinas, viajes laborales, jornadas de formación, Campus Virtual, etc. Esta delimitación del ámbito del protocolo excluye al alumnado, que no tiene una relación laboral con la UOC, con la excepción del acoso que se dé en el ámbito del Campus Virtual, que es lo más habitual, ya que las relaciones entre el alumnado, o del alumnado con el profesorado, se dan solo por medio de este canal.

El protocolo, además, detalla el marco normativo en el que se inscribe, define todas las situaciones que pueden ser constitutivas de acoso, y se detalla el procedimiento de actuación y las medidas disciplinarias. Finalmente, el protocolo recoge una serie de estrategias para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Cabe destacar, sin embargo, que estas medidas preventivas están muy poco desarrolladas. Asimismo, este protocolo tampoco establece ninguna estrategia para detectar los casos, más allá de la denuncia de las personas afectadas.

Más allá de la existencia de este protocolo, hay que tener en cuenta la opinión del personal, a fin de captar si el protocolo se percibe como una herramienta útil para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

Con relación al personal académico, solo el 9 % de las mujeres cree que los mecanismos existentes son útiles, mientras que los hombres lo creen en un 32 %. Los porcentajes de respuestas negativas a esta cuestión son muy bajos, pero la proporción de respuestas «no sabe / no contesta» es extremadamente alta. Así, estas respuestas muestran que la mayor parte del personal académico no conoce los mecanismos de prevención y abordamiento de la violencia machista de los que dispone la UOC y, por lo tanto, no conoce la existencia del protocolo.

¹Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual, Universitat Oberta de Catalunya.

Tabla 34. Percepción del personal académico sobre la utilidad de los mecanismos de prevención y abordamiento de las violencias machistas en la UOC

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	9	9 %	24	32 %	33	19 %
No	7	7 %	2	3 %	9	5 %
NS/NC	82	84 %	49	65 %	131	76 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

En cuanto a la opinión del personal de gestión, en la tabla 35 se observan de nuevo elevadas proporciones de mujeres y hombres que desconocen o no opinan sobre los mecanismos existentes de la UOC en materia de prevención y abordamiento de la violencia (un 77 % y un 68 % respectivamente). En cambio, se constatan unos porcentajes más elevados de personal que se posiciona favorablemente en relación con la utilidad de estas herramientas. Sin embargo, puede verse que las mujeres tienen una proporción de respuestas «Sí» mucho menor que la de los hombres, y por lo tanto, una proporción mucho mayor de opiniones críticas con la utilidad del protocolo.

Tabla 35. Percepción del personal de gestión sobre la utilidad de los mecanismos de prevención y abordamiento de las violencias machistas en la UOC

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	52	18 %	30	27 %	82	20 %
No	18	6 %	6	5 %	24	6 %
NS/NC	227	76 %	76	68 %	303	74 %
TOTAL	297	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

Cabe destacar que las consideraciones recogidas de los grupos de discusión refuerzan los resultados anteriores: se desconoce la existencia de herramientas o recursos internos de prevención y abordamiento de las agresiones. Asimismo, cabe destacar que algunos entrevistados y entrevistadas relacionan la baja percepción de violencia con el hecho de ser una universidad en línea, tal como muestra la siguiente cita:

«Para mí, algo que minimiza muchísimo las posibilidades de discriminación es el entorno y la plataforma en la que nos movemos: normalmente la discriminación funciona en el tú a tú, en las relaciones personales, pero aquí queda constancia, una prueba, y ello hace que cambie la forma de relacionarse: cuando vas a escribir, te lo piensas dos veces, cuando tienes que hacer una videoconferencia, tienes que saber qué haces o dices... Creo que el entorno nos protege mucho más que el sistema presencial, en el que existe el margen de lo que no puedes probar, que es con lo que a menudo juega el agresor o la persona que discrimina».

Así pues, podría decirse que al ser un entorno y plataforma que obliga a dejar constancia de las relaciones que se establecen (foros, mensajes, videoconferencias, etc.), deja poco espacio a la informalidad, que acostumbra a ser un factor que puede facilitar el acoso. En este sentido, la UOC, por su especificidad de ser una universidad online, dispone de un entorno que dificulta que se den situaciones de acoso.

Sin embargo, según la tabla 36, un 7 % del profesorado y el personal investigador dice conocer casos de violencia machista ejercida en el marco de su tarea profesional y cotidiana en la UOC, y de este porcentaje el 75 % son mujeres.

Tabla 36. Detección de casos de violencia machista en el marco de la labor desarrollada en la UOC

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	10	10 %	2	3 %	12	7 %
No	44	45 %	52	69 %	96	55 %
NS/NC	44	45 %	21	28 %	65	38 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta del personal académico

Finalmente, de las personas que han declarado que tienen conocimiento de casos de acoso sexual o por razón de sexo (12 personas, tal como se observa en la tabla anterior) solo una persona opina que se ha llevado a cabo una buena gestión del caso.

En cuanto a la percepción respecto al abordamiento de la violencia machista por parte del personal de gestión, según la tabla 37, se observa que solo en el 11 % de las respuestas se declara conocer casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Del mismo modo que en el caso del profesorado y el personal investigador, la mayor parte de las personas que conocen estos casos son mujeres.

Tabla 37. Detección de casos de violencia machista en el marco de la labor desarrollada en la UOC

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	37	12 %	9	8 %	46	11 %
No	176	59 %	73	65 %	249	61 %
NS/NC	84	28 %	30	27 %	114	28 %
TOTAL	297	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta del personal de gestión

Finalmente, en cuanto a la percepción sobre si el tratamiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo se ha efectuado de forma correcta, solo el 5 % de las respuestas son afirmativas.

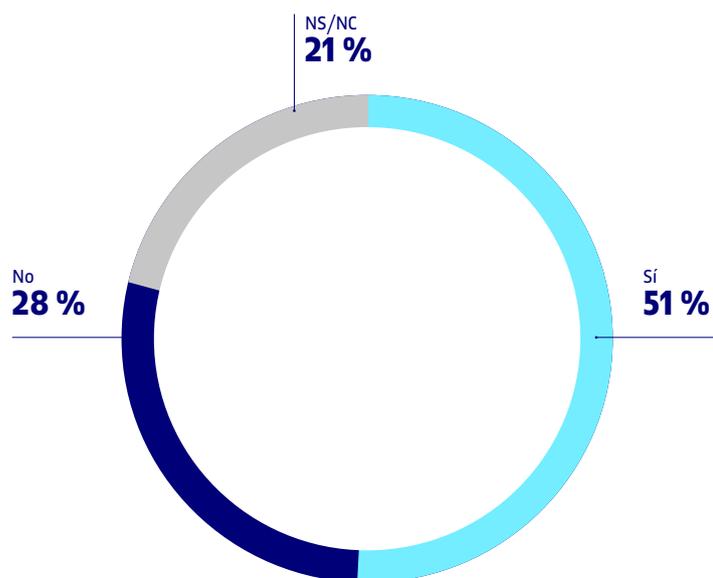
Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Acoso sexual y por razón de sexo
Indicador	6.17. Existencia de percepción de discriminación y acoso
Fuente	Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión Grupos de discusión
Periodo	Año 2018
Resultado	A pesar de que la mayor parte de la comunidad universitaria no percibe situaciones de discriminación o acoso, se observan respuestas del profesorado y el personal investigador y del personal de gestión que denuncian casos de discriminación y acoso.
Valoración	Mejorable

La voluntad de detectar y abordar la violencia machista topa a menudo con algunas dificultades a la hora de conseguir datos cuantificables: por un lado, con la normalización y la invisibilización de gran parte de las expresiones de violencia machista; por el otro, con la tendencia social generalizada a imaginar la violencia como un hecho extremo. Ambos factores dificultan la identificación y la detección de esta violencia cuando la tenemos delante, especialmente cuando es ejercida por personas próximas. En este sentido, pedir directamente por los «casos de violencia machista detectados» (indicador anterior) puede toparse con estos problemas, y por lo tanto, puede que los datos recogidos sean poco representativos de lo que ocurre verdaderamente en el entorno universitario.

Una forma de combatir estas dificultades y captar de manera más efectiva los casos de violencia y discriminación y todas las coyunturas que los facilitan o potencian, es pidiendo por los comportamientos machistas en general y poniendo ejemplos concretos que puedan elegirse en particular.

En cuanto a la pregunta genérica planteada al personal académico y en contraste con el indicador anterior, se observa a partir del gráfico 45 un espesor considerable de personas, el 51 %, que han detectado este tipo de comportamientos. Cabe destacar que el 70 % de las personas que declaran haber percibido comportamientos machistas en su entorno son mujeres, lo que muestra que las mujeres sufren más estos comportamientos o los perciben en mayor medida.

Gráfico 45. Percepción de comportamientos machistas en el marco de una tarea cotidiana del personal académico



Fuente: encuesta al personal académico

Al preguntar por los casos y las actitudes concretas detectados en la cotidianidad (tabla 38), las actitudes más percibidas están relacionadas con la identificación de mensajes, bromas o chistes sexistas, y también con el menosprecio de las opiniones de las mujeres en la toma de decisiones o en los espacios de debate. Otra actitud muy percibida es la infravaloración de las tareas o las actividades por el hecho de vincularse con el género. De nuevo, las mujeres detectan más que los hombres estos comportamientos y actitudes.

Tabla 38. Percepción de actitudes machistas cotidianas del personal académico según el sexo

	Dones	Homes	Total
Otros	1 %	2 %	3 %
Sufrir tocamientos y roces no deseados en alguna parte del cuerpo.	2 %	0 %	2 %
Recibir comentarios indeseados sobre la opción sexual, o la identidad o expresión de género.	4 %	0 %	4 %
Identificar contenido machista en actividades que desarrolla la UOC.	4 %	2 %	6 %
Recibir comentarios indeseados sobre la indumentaria o el físico.	4 %	8 %	11 %
Recibir miradas insistentes no deseadas.	4 %	1 %	5 %
Obtener infravaloración de una tarea o una actividad por tratarse de la temática de género.	10 %	1 %	11 %
Identificar menosprecio de las opiniones de las mujeres en la toma de decisiones o en los espacios de debate.	21 %	4 %	25 %
Oír o leer mensajes, bromas o chistes sexistas.	24 %	13 %	37 %

Fuente: encuesta al personal académico

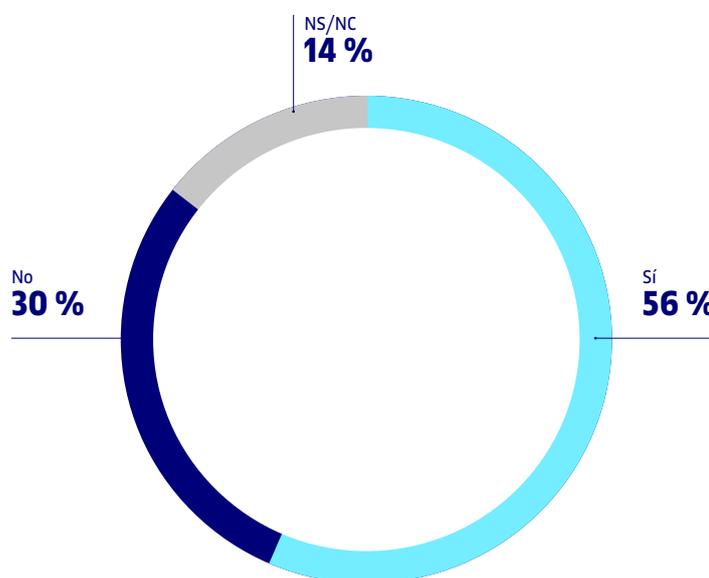
Por otra parte, también se ha preguntado a los miembros del personal académico si se han sentido más discriminados o discriminadas en el marco de su labor en la UOC, a lo que casi el 11 % responde que sí, y el 72 % de quienes dan estas respuestas son mujeres.

Por último, las personas que se han sentido discriminadas apuntan los siguientes motivos, que tal como se observa, van más allá de las desigualdades de género y apuntan a ejes de desigualdad como la procedencia o la edad, y a cuestiones relacionadas con los roles de género, como las responsabilidades familiares o la posición laboral:

- Cuestiones de nacionalidad; estas personas son percibidas como personas de fuera de la red de confianza y, por lo tanto, son sujetos a cargas burocráticas adicionales.
- La edad, por ser demasiado joven para asumir según qué responsabilidad.
- Una explicación masculina condescendiente (*mansplaining*).
- La labor como investigadora percibida como asistente de investigación en comparación con la de los compañeros hombres.
- La falta de afinidad.
- La conciliación.
- El salario.
- Invisibilidad.
- La existencia de una doble vara de medir en relación con el salario, por no ser mujer y no pertenecer al ámbito de las ciencias sociales.
- El tratamiento de las bajas de maternidad y la reincorporación al trabajo.
- «No sé los motivos, pero se me humilló y ridiculizó.»
- Prejuicios.
- La agresividad al hablar.
- Los comentarios, las bromas sexistas, las miradas sobre el aspecto físico. La falta de escucha y el hecho de dar menos valor a la opinión de las mujeres (este aspecto se acentúa en casos de mujeres jóvenes y que no tienen una actividad reconocida en el marco organizativo de la UOC).

En cuanto al personal de gestión, a la pregunta respecto a la percepción de comportamientos machistas en la tarea cotidiana en la UOC, se observan unas cifras similares a las del personal académico (gráfico 46). Así, las mujeres son el 80 % de las personas que declaran haber percibido varias actitudes machistas en su entorno laboral.

Gráfico 46. Percepción de comportamientos machistas en el marco de una tarea cotidiana del personal de gestión



Fuente: encuesta del personal de gestión

Al preguntar por las actitudes concretas detectadas en la cotidianidad (tabla 39), las que se perciben más están relacionadas con la identificación de mensajes, bromas o chistes sexistas, con la identificación de contenido machista en las actividades que realiza la UOC, con el menosprecio de las opiniones de las mujeres en la toma de decisiones o en los espacios de debate, y con el hecho de recibir o escuchar comentarios indeseados sobre la opción sexual o la identidad o expresión de género. En este sentido, las respuestas del personal de gestión son muy similares a las respuestas obtenidas por parte del profesorado y el personal investigador.

Tabla 39. Percepción de actitudes machistas cotidianas del personal de gestión según el sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Recibir notas, mensajes de móvil, por las redes sociales o medios similares en las que se hacen peticiones explícitas o indirectas sexuales a cambio de mejoras laborales.	1 %	0 %	1 %
Sufrir tocamientos y roces no deseados en alguna parte del cuerpo.	1 %	0 %	1 %
Otros	1 %	0 %	1 %
Recibir miradas insistentes o no deseadas.	3 %	0 %	3 %
Obtener infravaloración de una tarea o actividad por el hecho de que tenga que ver con la temática de género.	3 %	1 %	3 %
Recibir o sentir comentarios indeseados sobre la opción sexual o la identidad o expresión de género.	3 %	1 %	4 %
Recibir comentarios indeseados sobre la indumentaria o el físico.	5 %	1 %	6 %
Identificar menosprecio de las opiniones de las mujeres en la toma de decisiones o en los espacios de debate.	7 %	1 %	8 %
Identificar contenido machista en actividades que desarrolla la UOC.	8 %	1 %	9 %
Oír o leer mensajes, bromas o chistes sexistas.	10 %	4 %	14 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

La categoría «otros» incluye los siguientes aspectos, que muestran aspectos preocupantes en las dinámicas internas del personal de gestión:

- Baja presencia de mujeres en los espacios de responsabilidad en algunos departamentos
- Menosprecio de las opiniones de las mujeres
- Menosprecio de las opiniones de las personas LGTBI
- Dificultades para ejercer la conciliación por cuidado de criaturas
- Desigualdades según el sexo en el reparto de tareas
- Desigualdad salarial según el sexo
- Comentarios respecto al estado civil de las mujeres
- Insinuaciones respecto al hecho de haber accedido a una determinada posición laboral gracias a favores sexuales.

Por otra parte, ante la pregunta respecto a si se ha sentido discriminado o discriminada en el marco de la tarea en la UOC, el 87,4 % de las mujeres y el 95,5 % de los hombres responden negativamente. Solo el 12,6 % de las mujeres y el 4,5 % de los hombres responden haberse sentido discriminadas y discriminados. Finalmente, los motivos por los que las personas que han respondido haberse sentido discriminadas se han sentido de esta forma, son los siguientes:

- Por falta de reconocimiento y confianza en las mujeres (especialmente las jóvenes).
- Porque se presupone que las mujeres deben asumir un determinado tipo de tareas.
- Porque se desprecian las opiniones y el trabajo de las mujeres (especialmente las jóvenes).
- Por orientación sexual.
- Por la dificultad de promocionar en las mujeres.
- Por desigualdades en la remuneración.

- Por tener necesidades de conciliación.
- Por tener una identidad de género no normativa.
- Por el cuestionamiento de las capacidades profesionales de las mujeres (especialmente las jóvenes).
- Por recibir comentarios sobre el físico.
- Por estar fuera de las redes informales de poder que facilitan una mejor posición.

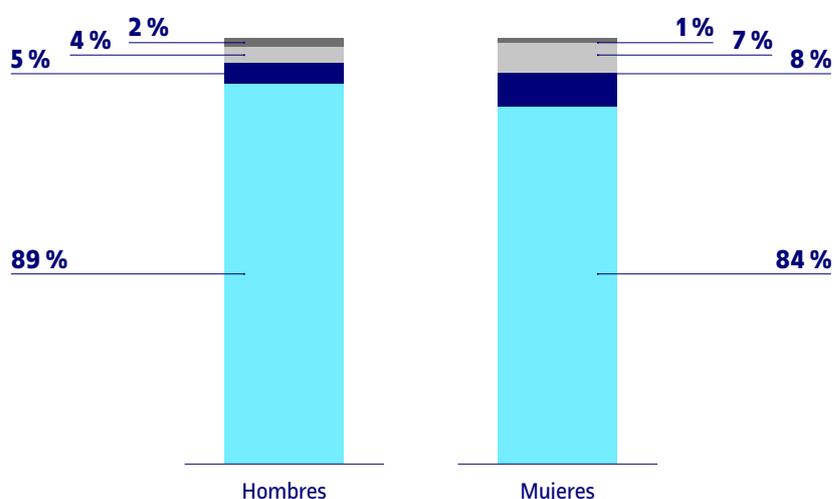
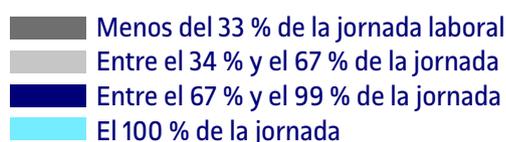
En cuanto a la perspectiva del alumnado, a partir de los grupos de discusión no se percibe que las personas que han participado hayan vivido o conozcan situaciones de discriminación o acoso en el marco de su labor cotidiana en la UOC. En cuanto al personal docente colaborador, a partir de la misma fuente, se pone sobre la mesa el conocimiento de una situación de discriminación por razón de homofobia.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Indicador	6.18. Distribución equilibrada de las personas que se acogen a las reducciones de jornada según el sexo
Fuente	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
Periodo	Los datos hacen referencia al 30 de diciembre de 2018.
Resultado	No se observan diferencias relevantes en las medidas de reducción de jornada entre hombres y mujeres, a pesar de que las mujeres se acogen a este derecho en una proporción mayor.
Valoración	Satisfactorio

Las reducciones de jornada son mecanismos para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Las medidas de conciliación se suelen utilizar para hacer compatible el trabajo remunerado con las tareas domésticas y de cuidado, por lo que a menudo estas medidas han ido encaradas únicamente a las mujeres. A pesar de este sesgo, sin embargo, todas las personas trabajadoras pueden acogerse a medidas de conciliación,² y en el caso de la UOC, se ofrecen reducciones de jornada para afrontar varias circunstancias vitales.

En cuanto a las personas que se acogen a reducciones de jornada, el gráfico 47 muestra como hay una proporción más elevada de mujeres que se acogen a reducciones de jornada, a pesar de que la gran mayoría de hombres y mujeres de la plantilla de la UOC trabaja a jornada completa, y las diferencias entre hombres y mujeres son bajas.

² Según puede observarse en la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de las leyes referentes a la conciliación anteriores y referentes a la legislación española.

Gráfico 47. Composición de la plantilla según la jornada laboral y el sexo

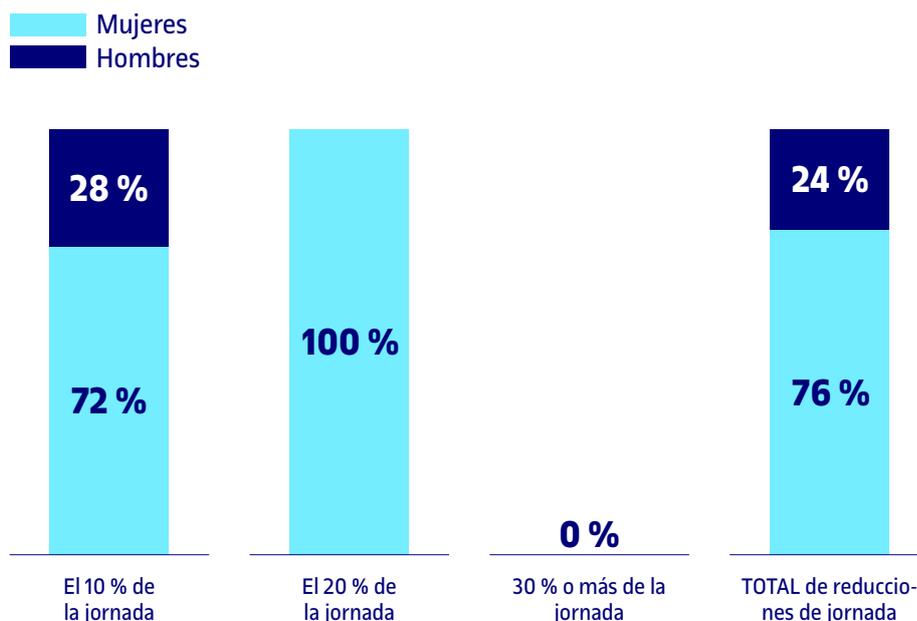
Fuente: Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados

Teniendo en cuenta solo a las personas que se acogen a reducciones de jornada específicamente por motivo de cuidado de familiares, ya sean personas dependientes o hijos e hijas, se observa que la proporción de mujeres que se acogen a estas medidas es mayor que la proporción de hombres que lo hacen.

Así, tal como muestra el gráfico 48, de las personas que tienen una reducción de jornada del 10 % —que es la reducción de jornada más habitual, porque no implica una reducción de salario durante tres años—, el 72 % son mujeres y el 28 % son hombres. En cuanto a las personas que tienen una reducción de la jornada del 20 %, a pesar de que estas son pocas (8 personas), todas son mujeres, y en este caso, esta medida sí implica una reducción del salario del 10 %, ya que el 10 % restante lo asume la UOC. Finalmente, cabe destacar que no hay ninguna persona que tenga una reducción de la jornada por cuidado de familiares del 30 % o más de la jornada.

Estas cifras muestran, pues, como las tareas de cuidado, entre las personas que forman parte de la plantilla de personal de la UOC, aún recaen mayoritariamente en las mujeres, a pesar de que tanto hombres como mujeres pueden acogerse a estos derechos y disfrutarlos con las mismas garantías.

Gráfico 48. Composición de las personas que gozan de reducciones de jornada por cuidado de familiares según el sexo

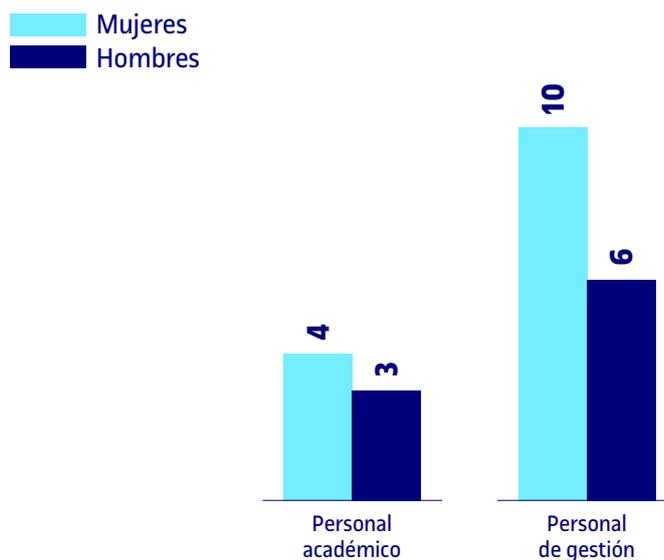


Fuente: Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Indicador	6.19. Distribución equilibrada de las personas que se acogen a permisos de paternidad o maternidad según el sexo
Fuente	Datos internos facilitados por la UOC
Periodo	Año 2017
Resultado	No hay diferencias relevantes entre el acceso de mujeres y el de hombres a los permisos de paternidad y maternidad.
Valoración	Satisfactorio

A partir de los limitados datos de los que se dispone sobre el acceso y el uso de permisos de paternidad o maternidad del personal de la UOC, se observa que no hay diferencias notables en el acceso a los permisos de paternidad o maternidad. Cabe destacar, sin embargo, que las mujeres, tanto del personal académico como del personal de gestión, solicitan más que los hombres estos permisos. Asimismo, el personal de gestión accede más a estos permisos que el profesorado y el personal investigador.

Gráfico 49. Distribución de solicitudes de permisos de maternidad y paternidad del personal académico y el personal de gestión según el sexo



Fuente: datos internos de la UOC

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Indicador	6.20. Distribución equilibrada, según el sexo, de las solicitudes activas de e-trabajo según el tipo de personal
Fuente	No puede aplicarse.
Periodo	No puede aplicarse.
Resultado	No puede aplicarse.
Valoración	No puede aplicarse.
Observaciones	No se dispone de datos referentes a esta cuestión.

No se dispone de esta información, ya que en la UOC no se hace ninguna acción que recoja estos datos desagregados por sexo de forma sistemática.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Indicador	6.21. Prevalencia de cada motivo de las solicitudes activas de e-trabajo por sexo
Fuente	No puede aplicarse.
Periodo	No puede aplicarse.
Resultado	No puede aplicarse.
Valoración	No puede aplicarse.
Observacions	No se dispone de datos referentes a esta cuestión.

No se dispone de esta información, ya que en la UOC no se hace ninguna acción que recoja estos datos desagregados por sexo de forma sistemática.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Indicador	6.22. Motivos de las solicitudes activas de e-trabajo por sexo
Fuente	No puede aplicarse.
Periodo	No puede aplicarse.
Resultado	No puede aplicarse.
Valoración	No puede aplicarse.
Observacions	No se dispone de datos referentes a esta cuestión.

No se dispone de esta información, ya que en la UOC no se hace ninguna acción que recoja estos datos desagregados por sexo de forma sistemática.

Eje	6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional
Subeje	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Indicador	6.23. Percepción del acceso a las medidas de conciliación
Fuente	Encuesta al personal académico Encuesta al personal de gestión Grupos de discusión
Periodo	Año 2018
Resultado	Tanto el personal académico como el personal de gestión valoran de forma mayoritaria que la UOC facilita la conciliación en la tarea diaria y en los equipos de trabajo.
Valoración	Satisfactorio

Más allá de las cifras que muestran qué porcentaje de mujeres y hombres solicitan y acceden a las medidas de conciliación, hay que observar si el personal contratado por la UOC percibe que tiene facilidades o dificultades para conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar.

En cuanto al personal académico (tabla 40), se observa que el 62 % de hombres y mujeres valora positivamente las posibilidades de conciliación que se ofrecen a sus equipos de trabajo, mientras que solo el 14 % las valora negativamente.

Tabla 40. Percepción del personal académico sobre las facilidades de conciliación en su tarea y los equipos de trabajo (en la que 1 es ninguna facilidad, y 4 es muchas facilidades)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	4	4 %	3	4 %	7	4 %
Valoración 2	10	10 %	8	11 %	18	10 %
Valoración 3	29	30 %	20	27 %	49	28 %
Valoración 4	31	32 %	27	36 %	58	34 %
NS/NC	24	24 %	17	23 %	41	24 %
TOTAL	98	100 %	75	100 %	173	100 %

Fuente: encuesta al personal académico

Con relación al personal de gestión (tabla 41), se observan porcentajes elevados de valoración positiva, incluso superiores a los que se dan entre el profesorado y el personal docente. En este caso, las valoraciones negativas representan el 13 % del total.

Tabla 41. Percepción del personal de gestión sobre las facilidades de conciliación en su tarea y los equipos de trabajo (en la que 1 es ninguna facilidad, y 4 es muchas facilidades)

	Mujeres e identidades no binarias		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoración 1	11	4 %	3	3 %	14	3 %
Valoración 2	34	11 %	7	6 %	41	10 %
Valoración 3	97	33 %	36	32 %	133	33 %
Valoración 4	106	36 %	43	38 %	149	36 %
NS/NC	49	16 %	23	21 %	72	18 %
TOTAL	297	100 %	112	100 %	409	100 %

Fuente: encuesta al personal de gestión

Finalmente, a partir de los grupos de discusión con el personal docente colaborador, las personas que participan apuntan a las grandes ventajas de la UOC respecto a las universidades presenciales en relación con las medidas de conciliación, ya que la docencia en línea permite disponer de mayor flexibilidad horaria y de más facilidades para organizar el trabajo en los mejores momentos según las responsabilidades de cuidado de cada persona. En este sentido, el alumnado también apunta en esta misma dirección, comentando que esta característica es un motivo clave para elegir la UOC.

«Sin tener que desplazarte, con una flexibilidad horaria mucho mayor que en una universidad tradicional, presencial, creo que esto es bueno para todos, hombres y mujeres; sin embargo, como las mujeres nos encargamos muchas veces de los cuidados, [el entorno digital] es positivo.»

Tabla resumen del eje 6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.1. Proporción de mujeres que han disfrutado de procesos de promoción interna respecto al conjunto de las personas que han disfrutado de procesos de promoción interna	No se observa infrarrepresentación de las mujeres en los procesos de promoción interna.	
6.2. Composición equilibrada de los tribunales de selección de personal según el sexo		No se dispone de información respecto al sexo de las personas que han participado en los tribunales de selección de personal, ni del personal académico ni del personal de gestión.
6.3. Composición equilibrada de los tribunales de promoción de personal según el sexo		No se dispone de información respecto al sexo de las personas que han participado en los tribunales de promoción de personal, ni del personal académico ni del personal de gestión.
6.4. Existencia de perspectiva de género de la normativa de selección de personal	El personal propio tiene la percepción de que la UOC incorpora la perspectiva de género en la normativa de selección de personal.	La documentación analizada muestra que no existe ninguna cláusula que asegure la contratación equilibrada según el sexo del personal.
6.5. Existencia de perspectiva de género en la normativa de promoción de personal	El personal propio considera que la UOC tiene en cuenta la perspectiva de género en los procesos de promoción interna del personal trabajador.	No hay ninguna normativa que regule la promoción del personal.
6.6. Participantes del personal académico en cursos de formación según el sexo		Hay una falta de seguimiento de la participación en los cursos de formación.
6.7. Participantes del personal de gestión en cursos de formación según el sexo		No se dispone de la composición de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero.

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.8. Composición equilibrada de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero según el sexo		No se dispone de la composición de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero según el sexo.
6.9. Proporción de ayudas a la investigación otorgadas a mujeres respecto al conjunto de las ayudas a la investigación otorgadas, según un instituto de investigación	Las mujeres acceden a las distintas ayudas a la investigación otorgadas.	
6.10. Distribución de la plantilla según tramos salariales		Hay una distribución desigual de hombres y mujeres en los tramos salariales.
6.11. Brecha salarial de género entre el personal académico	La brecha salarial existente se da solo como consecuencia de casos puntuales y no es generalizada.	Hay categorías profesionales del personal académico con una brecha salarial elevada.
6.12. Brecha salarial de género entre el personal de investigación	Hay una categoría profesional del personal de investigación en la que no se encuentra brecha salarial.	Hay categorías profesionales del personal de investigación con existencia de brecha salarial.
6.13. Brecha salarial de género entre el personal de gestión		Se da una brecha salarial en favor de los hombres en la mayoría de categorías profesionales, aunque estas diferencias son muy pequeñas.
6.14. Composición equilibrada de <i>honoris causa</i> según el sexo		Hay una sobrerrepresentación masculina entre las personas nombradas por la UOC con la distinción de <i>honoris causa</i> en el año 2018.
6.15. Composición equilibrada según el sexo de las personas receptoras de otros premios (premios a la innovación docente, premios a la investigación, premios a TFG, premios a tesis de máster...)	No hay sobrerrepresentación de los hombres entre las personas premiadas con otras distinciones.	

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.16. Existencia de mecanismos de prevención, detección y abordamiento del acoso sexual o por razón de sexo	La UOC dispone de un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.	No dispone de estrategias para la detección. La mayoría del personal de la UOC desconoce la existencia del protocolo o no valora las gestiones de los casos como satisfactorias.
6.17. Existencia de percepción de discriminación y acoso	La mayor parte de la comunidad universitaria no percibe situaciones de discriminación o acoso	Aparecen respuestas del personal académico y del personal de gestión que denuncian casos de discriminación y acoso.
6.18. Distribución equilibrada de las personas que se acogen a las reducciones de jornada según el sexo	No se observan diferencias relevantes en el disfrute de las medidas de reducción de jornada entre hombres y mujeres.	
6.19. Distribución equilibrada de las personas que se acogen a permisos de paternidad o maternidad según el sexo	No hay diferencias relevantes entre el acceso de mujeres y hombres a los permisos de paternidad y maternidad.	
6.20. Distribución equilibrada, según el sexo, de las solicitudes activas de e-trabajo según el tipo de personal		No se dispone de esta información.
6.21. Prevalencia de cada motivo de las solicitudes activas de e-trabajo por sexo		No se dispone de esta información.
6.22. Motivos de las solicitudes activas de e-trabajo por sexo		No se dispone de esta información.
6.23. Percepción del acceso a las medidas de conciliación	El personal propio valora de forma mayoritaria que la UOC facilita la conciliación en la tarea diaria y en los equipos de trabajo.	



A partir del análisis y el cálculo del conjunto de los indicadores propuestos, se observa que, en términos generales, la UOC hace una apuesta en favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Esto se evidencia de forma mayoritaria en su compromiso con las políticas en favor de la igualdad de género, que es el ámbito más destacado del plan de igualdad anterior. El Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 ha provocado una serie de mejoras y ha hecho aumentar el compromiso de la institución en relación con la aplicación de las políticas de igualdad y el fortalecimiento de las estructuras que garantizan la aplicación de estas políticas.

Por otra parte, en el análisis de las condiciones laborales del personal propio tampoco se observan desigualdades por razón de sexo o género en el acceso a estos derechos, aunque hay que destacar que en este eje existen varios indicadores que no han podido ser calculados por falta de datos disponibles, lo que puede invisibilizar posibles avances o puntos que deben mejorarse relacionados con estas cuestiones.

Las percepciones del personal de gestión y del personal académico, manifestadas en las encuestas, muestran una opinión de la plantilla de personal favorable a una cultura organizativa igualitaria y que incluya medidas para la igualdad. A pesar de ello, no destacan las apuestas de la UOC por las acciones formativas en favor de la igualdad, mientras que sí se percibe una apuesta y una mejora de las acciones de sensibilización en favor de la igualdad entre hombres y mujeres en varios ámbitos, como la participación de las mujeres en la ciencia, el acoso por medio de las redes o la presencia de las mujeres en los espacios de visibilidad y responsabilidad.

Las limitaciones están más relacionadas con la cultura organizativa y la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia. Se observa que, a pesar de los esfuerzos del profesorado más implicado y más sensibilizado, desde la UOC no hay una apuesta transversal para incorporar la perspectiva de género en la cultura organizativa, ni para incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia de manera sistemática. Así, a pesar de que se observan experiencias en positivo a partir de las entrevistas y los grupos de discusión, estas experiencias no son generalizables.

Con una perspectiva más global, el impacto que genera la especificidad de la UOC en las dinámicas de género, que es su entorno virtual, se centra en una cultura organizativa marcada por la formalidad de las relaciones que se producen, de las que queda constancia. Es decir, el entorno virtual por el que se establecen la mayor parte de las relaciones entre la comunidad universitaria es un entorno que favorece más claridad y protección, ya que quedan registradas las conversaciones con el Campus Virtual, el correo electrónico o las videoconferencias, que pueden quedar registradas. Esta formalidad

más alta respecto a las dinámicas que se dan en los espacios presenciales dificulta las situaciones de discriminación o acoso, que se ven más favorecidas en los espacios informales. A pesar de ello, que es una potencialidad que la UOC tiene respecto a otras universidades, no hay que olvidar que las situaciones de acoso también pueden darse —y hacerlo de manera específica— por canales virtuales, o que la UOC cuenta con una parte de su personal académico o el personal de gestión que dispone de un espacio físico de trabajo, con las mismas potencialidades y los mismos retos en relación con el acoso o la discriminación.

En este sentido, cabe destacar que el entorno virtual de la UOC, sin embargo, se demuestra que no modifica las tendencias en el aula con respecto al dominio del espacio —aunque sea virtual—, ya que las mujeres tienen más tendencia a formular las preguntas mediante mensajes directos al profesor o profesora, y los hombres tienden a ocupar más el ámbito público del aula, es decir, formular sus preguntas o aportaciones a partir de los espacios de foros o chats donde el conjunto de personas que participan en esa asignatura están presentes. Así, en este sentido se reproducen las tendencias observadas en las universidades presenciales, donde los hombres participan en el espacio común y lo toman de forma más habitual de lo que lo hacen las mujeres.

Siguiendo en el ámbito de la docencia, y en este caso, también en el ámbito de la investigación, cabe destacar que uno de los distintivos de la UOC es la clara apuesta por los contenidos relacionados con las nuevas tecnologías y las tecnologías de la información y la comunicación. En este sentido, destaca que, a pesar de que el entorno virtual de la UOC se ha demostrado que es una estrategia para facilitar la conciliación, lo que favorece mayoritariamente a las mujeres estudiantes e investigadoras, la apuesta por los estudios en los ámbitos de las tecnologías no va asociada a una reducción de la brecha digital entre hombres y mujeres en estos ámbitos. En este sentido, destacan las proporciones tan elevadas de hombres en estos estudios digitales, que son la punta de lanza de esta universidad, a pesar de que la proporción de mujeres en la UOC es superior a la proporción de mujeres del conjunto de las universidades catalanas.

Así pues, este documento muestra un conjunto de aciertos, es decir, una serie de indicadores que ilustran una situación satisfactoria en cuanto a la situación de mujeres y hombres y en favor de la igualdad. Este diagnóstico de igualdad también muestra, sin embargo, otros ámbitos en los que la UOC presenta algunas limitaciones y tiene margen de mejora. Es necesario que la UOC aproveche sus especificidades para aportar experiencias positivas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que contribuya al conjunto de una sociedad más igualitaria.



Gráfico 1. Muestra de la encuesta del personal académico según el sexo	7
Gràfic 2. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el sexe i l'edat	8
Gráfico 3. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico en las categorías profesionales por sexo	8
Gráfico 4. Porcentaje de la muestra de la encuesta del personal académico que se dedica a la investigación y la docencia por sexo	9
Gráfico 5. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico según el ámbito de estudio y el sexo	10
Gráfico 6. Distribución de la muestra de la encuesta del personal académico según el nivel educativo en el que imparte docencia y el sexo	10
Gráfico 7. Muestra de la encuesta del personal de gestión según el sexo	11
Gráfico 8. Distribución de la muestra de la encuesta del personal de gestión según el sexo y la edad	12
Gráfico 9. Distribución de la muestra de la encuesta del personal de gestión en las categorías profesionales por sexo	12
Tabla resumen del eje 1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres	20
Tabla 1. Percepción del personal académico sobre la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento y la organización de la UOC (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	26
Tabla 2. Percepción del personal de gestión sobre la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento y la organización de la UOC (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	27
Tabla 3. Percepción del personal de gestión sobre si la UOC vela para que sea formado en perspectiva de género	27
Tabla resumen del eje 2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género	29
Tabla 4. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que incorporas un lenguaje interno y externo no sexista ni androcéntrico en tu tarea laboral?», según el sexo (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	34
Tabla 5. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que incorporas un lenguaje interno y externo no sexista ni androcéntrico en tu tarea laboral?», según el sexo (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	36
Tabla 6. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución (imagen, materiales de difusión...)?», según el sexo (donde 1 es nada fomentada, y 4 es muy fomentada)	38

Tabla 7. «En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC utiliza un lenguaje interno y externo no sexista y no androcéntrico?», según el sexo (donde 1 es nada utilizado, y 4 es muy utilizado)	39
Tabla 8. «¿En qué grado, del 1 al 4, consideras que la UOC fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de visibilidad y en la comunicación de la institución (imagen, materiales de difusión...)?», según el sexo (donde 1 es nada fomentada, y 4 es muy fomentada)	39
Tabla resumen del eje 3. Comunicación, imagen y lenguaje	40
Tabla 9. Percepción del personal académico hacia el esfuerzo de la UOC por la incorporación y el desarrollo de formación con perspectiva de género para el personal de investigación (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	44
Gráfico 10. Respuesta a «¿Consideras que el grupo de investigación del que formas parte investiga sobre la igualdad de género?»	45
Tabla 10. Percepción del personal académico sobre la incorporación transversal de la perspectiva de género en los proyectos de sus grupos de investigación (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	45
Gráfico 11. Profesorado que imparte contenido específico en género en sus asignaturas de grado y posgrado	52
Gráfico 12. Profesorado que incorpora la perspectiva de género de forma transversal en las asignaturas de grado no específicas en género	53
Gráfico 13. Proporción de respuestas referentes al porcentaje de mujeres autoras presentes en la bibliografía obligatoria y recomendada de las asignaturas de grado	54
Gráfico 14. Profesorado que imparte contenido específico en género en sus asignaturas de posgrado y máster	55
Gráfico 15. Profesorado que incorpora la perspectiva de género de forma transversal en las asignaturas de posgrado y máster no específicas en género	56
Gráfico 16. Proporción de respuestas referentes al porcentaje de mujeres autoras presentes en la bibliografía obligatoria y recomendada de las asignaturas de posgrados y másteres	57
Tabla 11. Percepción del personal académico sobre el esfuerzo de la UOC para que el profesorado esté formado en perspectiva de género (donde 1 es nada de esfuerzo, y 4 es mucho esfuerzo)	58
Tabla resumen del eje 4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia	60
Gráfico 17. Distribución por sexo de la plantilla de personal de la UOC	63
Gráfico 18. Distribución por sexo y edad del personal académico	64
Gráfico 19. Distribución por sexo y edad del personal de gestión	65

Gráfico 20. Composición de la plantilla de personal según el sexo y la antigüedad	66
Tabla 12. Distribución del personal docente según el sexo y la categoría profesional	67
Tabla 13. Distribución del personal docente según el sexo y el ámbito de estudio	67
Gráfico 21. Composición del personal de gestión según el sexo. Curso 2016-2017	69
Gráfico 22. Composición del personal de gestión según el sexo y el tipo de contrato	70
Gráfico 23. Personal de gestión según el cargo y el sexo	72
Gráfico 24. Distribución por sexo del personal docente colaborador	73
Gráfico 25. Composición del personal docente colaborador por sexo y ámbito de conocimiento	74
Tabla 14. Distribución de las tutorías según el sexo	75
Gráfico 26. Distribución de las tutorías según el sexo y el ámbito de estudio	75
Tabla 15. Distribución de las direcciones de tesis por área y según el sexo	80
Tabla 16. Distribución de las codirecciones de tesis por área y según el sexo	80
Tabla 17. Distribución de las tutorías de los programas propios de doctorado según el sexo	82
Gráfico 27. Composición del personal del IN3 según el sexo y la categoría	83
Gráfico 28. Composición de los proyectos de investigación según el sexo del investigador/a principal	84
Tabla 18. Composición de los grupos de investigación según el sexo	85
Gráfico 29. Distribución de IP en los grupos de investigación según el sexo, en la UOC y el conjunto de universidades de Cataluña	86
Gráfico 30. Composición del alumnado según el sexo en la UOC y el conjunto de universidades de Cataluña	87
Tabla 19. Composición del alumnado matriculado en los grados, másteres y doctorados según el sexo	88
Gráfico 31. Composición del alumnado de cada grado según el sexo	89
Gráfico 32. Distribución del alumnado matriculado en los grados de la UOC y en el SUC	93
Gráfico 33. Distribución del alumnado matriculado en los másteres de la UOC y en el SUC	94
Gráfico 34. Distribución del alumnado matriculado en los doctorados de la UOC y en el SUC	95

Tabla 20. Evolución de la distribución del alumnado de máster según el sexo	97
Tabla 21. Tasa de rendimiento del alumnado de grado en la UOC y en el SUC	99
Tabla 22. Tasa de rendimiento del alumnado de máster en la UOC	99
Gráfico 35. Evolución de la proporción de tesis leídas según el sexo	100
Gráfico 36. Concesión de becas internas de la UOC según el sexo	101
Gráfico 37. Concesión de becas externas según el sexo	102
Gráfico 38. Composición de las áreas de investigación de doctorandos según el sexo	103
Tabla 23. Composición de los cargos de gobierno unipersonales según el sexo	105
Tabla 24. Composición de los cargos de gobierno unipersonales en el ámbito de los estudios según el sexo	107
Tabla resumen del eje 5. Presencia y representación de mujeres y hombres	108
Gráfico 39. Proporción de mujeres y hombres que han disfrutado de procesos de promoción interna	113
Tabla 25. Percepción del personal académico sobre la existencia de criterios neutros al género en los procesos de selección de personal (donde 1 es inexistencia de criterios, y 4 es existencia de criterios suficientes)	117
Tabla 26. Percepción del personal académico sobre la existencia de criterios neutros al género en los procesos de selección de personal (donde 1 es inexistencia de criterios, y 4 es existencia de criterios suficientes)	117
Tabla 27. Percepción del personal académico sobre la incorporación de la perspectiva de género en la normativa de promoción del personal (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	119
Tabla 28. Percepción del personal de gestión sobre la incorporación de la perspectiva de género en la normativa de promoción del personal (donde 1 es nada incorporada, y 4 es muy incorporada)	119
Tabla 29. Número de personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero	121
Gráfico 40. Distribución de ayudas a la investigación otorgadas por el IN3	122
Gráfico 41. Distribución de ayudas a la investigación otorgadas por el eLC	123
Gráfico 42. Distribución de ayudas a la investigación otorgadas por el Vicerrectorado de Investigación	123
Gráfico 43. Distribución de la plantilla según los tramos salariales y el sexo	125
Tabla 30. Análisis de las retribuciones de la plantilla de la UOC según el rol asignado	126

Tabla 31. Brechas salariales de género del personal académico según la categoría profesional	127
Tabla 32. Brechas salariales de género del personal de investigación según la categoría profesional	128
Tabla 33. Brechas salariales de género del personal de gestión según la categoría profesional	130
Gráfico 44. Distribución de las personas premiadas según el sexo	131
Tabla 34. Percepción del personal académico sobre la utilidad de los mecanismos de prevención y abordamiento de las violencias machistas en la UOC	133
Tabla 35. Percepción del personal de gestión sobre la utilidad de los mecanismos de prevención y abordamiento de las violencias machistas en la UOC	133
Tabla 36. Detección de casos de violencia machista en el marco de la labor desarrollada en la UOC	134
Tabla 37. Detección de casos de violencia machista en el marco de la labor desarrollada en la UOC	134
Gráfico 45. Percepción de comportamientos machistas en el marco de una tarea cotidiana del personal académico	136
Tabla 38. Percepción de actitudes machistas cotidianas del personal académico según el sexo	137
Gráfico 46. Percepción de comportamientos machistas en el marco de una tarea cotidiana del personal de gestión	138
Tabla 39. Percepción de actitudes machistas cotidianas del personal de gestión según el sexo	139
Gráfico 47. Composición de la plantilla según la jornada laboral y el sexo	141
Gráfico 48. Composición de las personas que gozan de reducciones de jornada por cuidado de familiares según el sexo	142
Gráfico 49. Distribución de solicitudes de permisos de maternidad y paternidad del personal académico y el personal de gestión según el sexo	143
Tabla 40. Percepción del personal académico sobre las facilidades de conciliación en su tarea y los equipos de trabajo (en la que 1 es ninguna facilidad, y 4 es muchas facilidades)	145
Tabla 41. Percepción del personal de gestión sobre las facilidades de conciliación en su tarea y los equipos de trabajo (en la que 1 es ninguna facilidad, y 4 es muchas facilidades)	146
Tabla resumen del eje 6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional	147

Bibliografia i referències



Documentación institucional UOC

- Dehesa, José Miguel (2013). Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual. Universitat Oberta de Catalunya. https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/persones/protocol-contra-assetjament-sexual_ca.pdf
- UOC, Unidad de Igualdad (2015). Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019. https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/seu-electronica/Pla_Igualtat_2015-2019.pdf
- Universitat Oberta de Catalunya (2015). Política de personal académico 2015 [aprobado por el Consejo de Dirección, por delegación del Consejo de Gobierno].
- Universitat Oberta de Catalunya (2019). *Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados.*

Otra documentación

- CC. OO. de Cataluña (2018). Vocabulari dones i món del treball. Barcelona: Servei Lingüístic, Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI. https://www.ccoo.cat/sl/documents/vocabulari_dones_i_mon_treball.pdf
- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña. Generalitat de Catalunya.
- Pérez-Quintana, Anna; Pastor, Inma (2018). *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats (2016-2017)*. Xarxa Vives d'Universitats, Universitat de Vic / Universitat Central de Catalunya / Universitat Rovira i Virgili.
 - Cuestionario del Informe de la Red Vives para el curso 2016-2017 de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Verge, Tània; Cabruja, Teresa (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Xarxa Vives d'Universitats («Política Universitària»).

Bibliografía y referencias

-Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Parella, Sònia; Recio, Carolina (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Instituto Catalán de las Mujeres.

Enllaços

- Universitat Oberta de Catalunya (2019), portal web de la UOC, consultado entre octubre de 2018 y en enero de 2019: <https://www.uoc.edu>.

- Organigrama de la UOC
<http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca>
- Órganos de gobierno
<https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/organs-govern>
- Órganos de gobierno de los estudios:
<https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/estudis-centres-recerca/index.html>
<http://transfer.rdi.uoc.edu/ca/mapa>
- Convencions formals, tractament de masculins i femenins
<https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/convencions/tractament-generes/>
- Programas de doctorado
https://estudis.uoc.edu/ca/doctorat#portlet_euocuc402llistatarea_WAR_euocentrega3portlet_INSTANCE_kDk3
- Escuela de Doctorado
<https://www.uoc.edu/portal/ca/escola-doctorat/coneix/equip/index.html>
- Grupos de investigación
https://www.uoc.edu/opencms_portal2/opencms/CA/ri/investigadors/grups-de-recerca/list.html
- *Honoris causa*
<https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/actes-institucionals/honoris-causa/>
- UOC I+I
<https://research.uoc.edu/portal/ca/ri/index.html>
- eLearn Center y eHealth Center
<https://www.uoc.edu/portal/ca/elearncenter>
<https://www.uoc.edu/portal/ca/ehealth-center/coneix/equip/>

Barcelona
Bogotá
Ciudad de México
Madrid
Palma
Sevilla
Valencia

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

Todas las sedes en
seus.uoc.edu

uoc.edu

 @UOCuniversitat
 @UOCrespon
 UOC
 UOC.universitat