Consell de Govern
Acta

Sessió: 1/2026
Dia: 17 de març de 2026
Hora: 9:30 h.
Lloc: Seu de la UOC. Campus UOC. Edifici U.

Assistents:

Àngels Fitó Bertran
Rectora de la Universitat Oberta de Catalunya, que presideix la sessió.
Jordi Marín Puigpelat
Gerent de la Universitat
Maria Jesús Martínez Argüelles
Vicerectora de Governança i Política Acadèmica
Teresa Guasch Pascual
Vicerectora de Docència i Aprenentatge
Xavier Vilajosana Guillén
Vicerector de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Manel Jiménez Morales
Vicerectora d'Aliances, Comunitat i Cultura
Pere Fabra i Abat
Secretari general de la Universitat i secretari de la sessió
Gemma Carrera Pérez
Vicegerenta de Docència
Ciro Llueca Fonollosa
Vicegerent de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Ricard Gómez Isach
Vicegerent de Transformació Digital
Daniel Téllez Catalán
Vicegerent de Desenvolupament Global
Josep Maria Oliveras Oliveras
Director de Relacions Institucionals i del Gabinet del rectorat
Ignasi Beltran de Heredia
Director els Estudis de Dret i Ciència Política
Salvador Macip Maresma
Director dels Estudis de Ciències de la Salut
Anna Busquets Alemany
Directora dels Estudis d'Arts i Humanitats
Xavier Baraza Sánchez
Director dels Estudis d'Economia i Empresa
Daniel Riera Terrén
Director dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació

Jordi Planella Ribera
Director dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
Gemma San Cornelio
Directora dels Estudis de Ciències de la Informació i la Comunicació
David Masip Rodó
Director de l'Escola de Doctorat
David Megías Jiménez
Director de l'IN3
David García Cogollos
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Marc Rodríguez García
Representant de l'estudiantat
Marc Romero Carbonell
Representant del PDI
Albert Batlle Rubio
Representant del PDI
Joan Manzanares Morales
Representant del personal de gestió
Sandra Martínez Salvans
Representant del personal de gestió

Ordre del dia

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior
2. Informe de la rectora i de l'equip de direcció
3. Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-29
4. Aprovació de la nova programació de formació contínua pel curs 2026-2027 i la nova programació de titulacions oficials 2027-2028.
5. Aprovació del calendari acadèmic del curs 2026-2027.
6. Aprovació de diverses normatives de l'àmbit de recerca i transferència
7. Aprovació de la proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la UOC a la Prof. Diane Coyle
8. Torn obert de paraules

Desenvolupament de la sessió

Un cop constituït el Consell de Govern, degudament convocat mitjançant comunicació individual a cadascun dels seus membres, la rectora dona la benvinguda a tots els presents, en particular als membres que s'incorporen avui per primera vegada al Consell: Marc Rodríguez, representat de l'estudiantat, i Albert Batlle, representant del personal docent i investigador, i declara oberta la sessió.

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior

El secretari sotmet a consideració dels assistents l'acta de la sessió del 16 de desembre de 2025, la qual s'aprova per assentiment i sense esmenes. S'adjunta com **ANNEX 1**.

2. Informe de la rectora i de l'equip de direcció

Seguidament, la rectora i els membres del Consell de Direcció informen de les activitats més destacables en els seus respectius àmbits de responsabilitat, a partir de la presentació que s'adjunta com a document **ANNEX 2** i que es té per íntegrament reproduïda.

En primer lloc la rectora comenta que el Patronat de la FUOC del dia 9 de febrer passat va aprovar el pressupost de la universitat per l'any 2026, informació que més endavant ampliarà junt amb el Gerent. També subratlla que el Govern de la Generalitat ha aprovat la modificació de les Normes d'Organització i Funcionament de la universitat, que són ja plenament vigents i, per tant, avui el Consell de Govern ja està en plenitud de funcions amb tots els seus membres. Altres actes que destaca són la concessió del doctorat *honoris causa* a l'escriptora Jeanette Winterson i la celebració de la trobada anual de l'equip propi en la que es va donar el tret de sortida del Pla Estratègic 2026-30.

Teresa Guasch, VR de Docència i Aprenentatge, explica la posada en marxa del programa SUMA, adreçat al professorat, per a l'aplicació d'estratègies de feedback formatiu. També comenta el contingut del projecte ERIA de suport al professorat en la creació de rúbriques per a l'avaluació.

Gemma Carrera, VG de Docència i Estudiantat, exposa el desplegament de la primera fase en entorn real -en el marc dels cursos professionalitzadors- del projecte GAUDÍ (nou sistema de gestió acadèmica integral).

La VR de Governança i Política Acadèmica, M. Jesús Martínez-Argüelles, comenta la celebració de la jornada organitzada per l'Oficina de Ciència Oberta sobre les principals novetats en el procés d'acreditació del professorat per part de l'AQU, amb la incorporació dels criteris CoARA. També subratlla la posada en marxa de la nova convocatòria del programa DOCENTIA que aquest any és especial, atès que és produeix en un moment de transició cap a la nova política acadèmica; i n'explica els canvis més rellevants respecte a anteriors convocatòries.

Reprèn la paraula la VR Guasch per presentar les novetats en el portafoli del proper curs 2026-27.

A continuació, el VR de Recerca, Transferència i Emprenedoria, Xavier Vilajosana, informa que s'ha desplegat la nova edició del Programa "Acceleradors", amb un ajuts totals de 265.000,-€ per a finançar 35 projectes emergents. També s'ha millorat la visibilitat del PDI a través del nou portal de la recerca; I és a punt de concloure la convocatòria d'intensificacions de recerca 2026 a través del qual 12 membres del PDI rebran un ajut durant un any per dedicar-lo de forma intensiva a la recerca.

Pel que fa a l'emprenedoria, el VR Vilajosana explica que es manté l'esforç de suport a la comunitat emprenedora com ho demostra la presència de 16 projectes empresarials al "4 Years From Now", fruit tant del programa SpinUOC com de l'aliança amb el Banco Santander.

Manel Jiménez, VR d'Aliances, Comunitat i Cultura, comenta que està llest el nou Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (la part laboral del qual ja va ser aprovada en l'anterior Consell), el qual -com exposarà més endavant- avui es porta a aprovació. En l'àmbit cultural, subratlla la incorporació de l'escriptora russa Maria Estepànova al programa de residències conjunt CCCB-UOC, així com l'exposició "Treure la mirada als ulls", de la prof. Brígida (Kitina) Maestres. En relació a la comunitat, informa sobre els diferents "nodes" -tant territorials com temàtics- que s'estan creant en el marc de la iniciativa UOC-Nexus, encaminada a reforçar els vincles entre els diferents membres de la universitat (estudaints, alumni, personal docent, etc.).

Pastora Martínez, comissionada per a l'acció internacional, relaciona breument les activitats portades a terme en el marc de l'Aliança OpenEU que la UOC coordina. Destaca en particular la posada en marxa -conjuntament amb la Open Universiteit Netherlands i la UNED- d'un nou grau en anglès sobre desenvolupament de software, així com la celebració de la 1ª Setmana Internacional que se celebra aquesta setmana a la UOC.

Intervé la rectora de nou per comentar que aquest any la UOC presideix l'Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP). Entén que és una oportunitat per reforçar i

reorientar la seva activitat cap als objectius pels quals va ser concebuda, en particular la defensa, davant la progressiva privatització de l'oferta universitària, del dret a l'educació superior pública de qualitat. També repassa les diverses jornades, reunions i trobades tan a nivell local com internacional i dels diferents reconeixements que ha obtingut la universitat o els seus membre, el detall de tot el qual és de veure en la presentació adjunta.

Abans d'entrar en la presentació i comentari del pressupost 2026 per part el Gerent, la rectora recorda que el full de ruta de la universitat es guia per quatre eixos -governança, estratègia, organització i pressupost-, els quals han d'estar perfectament alineats i desgrana el contingut i significat de cadascun d'aquests eixos.

Pel que fa a la **governança**, l'aprovació de la modificació de les NOF consolida el nou model, més distribuït i participatiu. Per altra part, la recent aprovació del **Pla Estratègic** 2026-2030 defineix clarament el propòsit i orientació de la universitat pels propers anys. I, precisament per a fer possible l'assoliment dels objectius d'aquest Pla s'ha posat en marxa una revisió de l'**organització** centrada en els següents eixos:

- Renovació de l'ecosistema d'acompanyament a l'estudiant per preservar una experiència d'aprenentatge significativa.
- Implantació d'un nou model de suport a la docència que permeti al professorat centrar-se en la seva tasca docent i investigadora.
- Consolidació del nou ecosistema de recerca per maximitzar l'impacte de l'activitat investigadora, la transferència i l'emprenedoria.
- Lideratge integrat del talent i la tecnologia com a palanca de la transformació cultural, organitzativa i digital.
- Implantació transversal de la intel·ligència artificial, tant en els processos interns com en la millora de l'experiència de l'estudiant, amb la creació del Centre d'Especialització en IA.

Pel que fa al **pressupost**, la rectora comenta que després d'una llarga negociació s'ha pogut tancar un pressupost que per primera vegada supera els 200 M€ i que, gràcies a l'increment de l'aportació pública, permetrà continuar amb certes garanties el pla de competitivitat acadèmica, el pla d'actualització salarial i el pla de transformació tecnològica (vid. detall a les pàgs, 38-40 de la presentació) ja exposat sne anteriors Consells i que ja estan en marxa des de l'any passat..

A continuació el Gerent, Jordi Marín, comenta els aspectes més destacables del pressupost del 2026. Subratlla l'increment net de la subvenció a través del conveni-programa, en 5,5 M€ respecte al 2025 (quan ja s'havia augmentat en 7,4 M€ l'any anterior i que en aquest es consoliden) i mostra l'evolució històrica del conveni-programa (pàg. 43). Destaca en particular la necessitat de poder disposar d'un conveni-programa plurianual, a fi de poder planificar amb una visió de futur més a mig termini i evitar la negociació any a any.

A continuació, el Gerent comenta en detall les diverses magnituds del pressupost 2026, tant pel que fa als ingressos com les despeses. (vid. pàgs. 47-57 de la presentació).

S'obre un torn d'intervencions sobre el contingut de l'informe.

David García pregunta per què en les memòries de les noves titulacions no apareixen les proves finals, sinó que es continua fent esment a les proves de síntesi i als exàmens.

La VR Guasch comenta que les memòries es presenten en un moment determinat amb molta antel.lació a l'obertura dels programes, però que a mesura que aquests avancen es van incorporant canvis, millores i innovacions (com pot ser el tema de l'avaluació) que les memòries originals no contenien.

David García indica que el seu comentari es referia exclusivament a les memòries de les noves titulacions.

Gemma Carrera complementa la resposta tot indicant que les memòries de les titulacions que començaran el proper setembre es van tancar i lliurar el mes de març del 2025 i que s'hi va fer constar tota la informació disponible en aquell moment. Es treballa, com ha apuntat la VR, amb una antel.lació de pràcticament dos anys. La voluntat és que a mesura que es vagi concretant el model es pugui introduir la corresponent informació en les memòries. El fet de ser una institució acreditada ens dona aquest marge per incorporar canvis o innovacions a través d'expedients de modificació, sempre que no es modifiquin determinats aspectes substancials, com la modalitat d'impartició o els resultats d'aprenentatge.

Sense més intervencions, el Consell agraeix l'informe i se'n té per assabentat.

3. Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-29

El VR d'Aliances, Comunitat i Cultura, Manel Jiménez-Morales, presenta per a la seva aprovació final, el Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029, tal com és de veure en el document que s'adjunta com **ANNEX 3**.

Destaca en primer lloc que aquest nou pla té una vocació interseccional en la mesura que, a diferència de l'anterior, recull no només aspectes relatius a la igualtat, sinó també de diversitat i inclusió, d'acord amb les previsions de la legislació universitària

vigent. El pla consolida i reforça el paper de la UOC com a palanca de democratització del dret a l'educació i té una orientació no només local sinó també internacional.

El VR exposa en detall el contingut i abast dels quatre eixos del Pla: organització, docència, recerca i transferència i un últim eix transversal de coordinació de les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió, essencialment per a facilitar la governança, seguiment i avaluació del propi pla a través de diverses mesures de control. Destaca que el Pla s'ha elaborat de manera integradora i participativa, amb la col.lsboració de més de 80 persones en la fase de disseny. Un procés que es manté obert a noves incorporacions de la comunitat universitària durant la seva implementació i avaluació.

El Consell **APROVA** el Pla per assentiment.

4. Aprovació de la nova programació de formació contínua pel curs 2026-2027 i la nova programació de titulacions oficials 2027-2028.

La rectora presenta la proposta de nova programació de formació contínua pel curs 2026-2027 i la nova programació de titulacions oficials 2027-2028, la documentació de la qual s'ha distribuït prèviament entre els membres del Consell junt amb la convocatòria de la sessió.

Sense més intervencions, el Consell **APROVA** per assentiment la referida nova programació que s'adjunta com **ANNEX 4** i **ANNEX 5**.

5. Aprovació del calendari acadèmic del curs 2026-2027.

Gemma Carrera, VG de Docència i Estudiantat, presenta la proposta del calendari acadèmic pel curs 2026-27, tal com és de veure en el document adjunt com **ANNEX 6**.

Explica que és una proposta bàsicament continuista. La diferència més destacable és la definició en els períodes de Nadal i de Setmana Santa d'uns dies de treball autònom de l'estudiantat en els que el ritme de resposta del professorat pot ser més lent de l'habitual i en els quals no hi haurà (ni tampoc en el dia posterior) dates límit de lliurament d'activitats. També comenta que les dates que figuren aquest calendari són les dates clau a partir de les quals es despleguen després la resta de processos.

Intervé David Garcia per manifestar que, en general, l'estudiantat no veu bé que hi hagi aquests períodes de treball autònom. En tot cas, considera encertat que s'hagi decidit que en aquests dies -i el següent- no es prevegin lliuraments d'activitats, tot i que li semblaria millor un dia més.

Es produeixen nous comentaris per part de David García, Gemma Carrera, M. Jesús Martínez, Teresa Guasch i Marc Rodríguez, valorant els pros i contres de la mesura.

Marc Rodríguez considera popsitiu i molt necessari regular aquests períodes de pausa dels lliuraments ja que, en cas contrari, si per necesssitats de conciliació algú demana una pròrroga tot depèn de la bona voluntat dels docents. El que sí demanaria és que, a part de que durant aquests períodes no hi hagi l'obligació dels docents de donar resposta en 48 hores, es garantís almenys que les consultes que hi puguin haver pendents en els fòrums en el correu es resolguin abans de las data de lliurament de les activitats.

La rectora indica que l'observació és pertinent i que aquesta és precisament la raó per la que s'afegeix un dia més al període, per facilitar que es pugui donar resposta a les qüestions que hi pugui haver.

David Garcia considera positiu que hi hagi aquests períodes sense lliuraments, però no obstant, anuncia la seva abstenció ja que consider que encara no ha quedat prou clar com s'ha d'entendre el fet que no hi haurà docència.

Sense més intervencions, el Consell **APROVA** la proposta per majoria, amb la referida abstenció de David Garcia.

6. Aprovació de diverses normatives de l'àmbit de recerca i transferència

El VG de Recerca, Transferència i Emprenedoria, Ciro Llueca, presenta la proposta d'aprovació de les següents normatives i polítiques de la universitat relatives a recerca i transferència, el contingut de les quals ha estat ja posat a disposició dels membres del Consell conjuntament amb la convocatòria de la sessió:

- Modificació de la Normativa sobre la gestió dels recursos alliberats procedents de fons internacionals competitius. **ANNEX 7**.
- Modificació de la Normativa de l'activitat d'R+I en règim de col·laboració i sota contracte. **ANNEX 8**.
- Normativa de gestió de dades de recerca. **ANNEX 9**.

- Política de gestió de dades de recerca. **ANNEX 10**.
- Política de cànon en l'activitat de Recerca i Transferència. **ANNEX 11**.

Ciro Llueca explica sumàriament la motivació i el contingut i abast dels diferents documents.

El Consell de Govern **APROVA** per assentiment i sense esmenes les referides polítiques i normatives.

7. Aprovació de la proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la UOC a la Prof. Diane Coyle

La rectora presenta seguidament la proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la UOC a la prof. Diane Coyle impulsada pels Estudis d'Economia i Empresa i amb el vistiplau del Consell de Direcció. I passa la paraula al director dels Estudis perquè l'expliqui.

El prof. Xavier Baraza comenta els mèrits de la Dra. Coyle que justifiquen la concessió del doctorat HC de la UOC i que s'exposen àmpliament en el document que s'adjunta com a document **ANNEX 12**.

En conseqüència, el Consell de Govern, per assentiment de tots els seus membres i d'acord amb la proposta

A C O R D A :

ÚNIC: Concedir a l a professora Diane Coyle el doctorat honoris causa per la Universitat Oberta de Catalunya per la seva destacada trajectòria acadèmica i institucional, la seva contribució decisiva al pensament econòmic contemporani, el seu impacte en el disseny i anàlisi de polítiques públiques, i la seva clara alineació amb els valors de transformació social, innovació i economia del coneixement que també caracteritzen la UOC.

8. Torn obert de paraules

La rectora obre un torn de paraules.

Intervé David García per comentar un parell de qüestions. En primer lloc, en relació a les assignatures d'anglès, estima que l'exigència del nivell B2 no s'ajusta a la situació de la resta d'universitats i no garanteix tampoc que l'estudiantat assoleixi el nivell de competència necessari i creu que seria bo ques es limités, com s'ha fet a altres universitats, al nivell B1;també que es facilités el reconeixement de certificats d'estudis previs i es permetés acreditar el coneixement d'una tercera llengua en altres idiomes que no siguin el francès o l'anglès (com a les PAU). Per altra banda, considera que aquestes assignatures haurien de ser optatives i no obligatòries i que, tal com preveu el Decret-llei vigent, caldria aplicar les adaptacions i exempcions per a les persones amb dificultats per a l'adquisició de competències lingüístiques.

La Dra. Anna Busquets indica que farà arribar aquestes qüestions a la direcció del Centre d'idiomes Moderns perquè puguin donar una resposta més elaborada. En qualsevol cas, el coneixement d'una llengua estrangera és un dels signes distintius i un valor afegit dels programes de la UOC. Pel que fa a les adaptacions, li consta que realment s'estan fent, de manera que cada semestre se'n tramiten al voltant d'una quarantena, per a les quals es preparen activitats personalitzades.

Gemma Carrera amplia la informació indicant que sí que s'admeten reconeixements de crèdits per estudis previs o per certificats oficials d'altres institucions. Les persones que poden acreditar el nivell B2 poden sol·licitar aquesta acreditació. Els estudiants poden fer l'examen de competència lingüística d'anglès (B2) a través d'ECLA i això permet convalidar les assignatures d'anglès dels graus de la UOC (i, a més, atorga un certificat reconegut per la resta d'universitats espanyoles que acredita a nivell europeu el coneixement de l'idioma). És un certificat reconegut per l'Associació de Centres de Llengües a l'Ensenyament Superior, reconegut també per la CRUE. Afegeix que la universitat ofereix també els nivells inferiors (A1, A2, B1) que permeten anar avançant en l'assoliment de la competència lingüística demanada i per a la realització dels quals estan disponibles les beques PARLA 3 de l'AGAUR, de les que la UOC és també proveïdor.

En segon lloc, David García planteja que, al seu parer, no s'està donant compliment a diverses requeriments que imposa l'Estatut de l'Estudiantat. Cita com exemple que a l'hora de la matrícula hauria de constar en el Pla Docent la metodologia de l'assignatura i el sistema d'avaluació i això sovint no passa. Per altra banda, respecte a l'avaluació, normalment només es relacionen els diferents tipus que hi pot haver, però no es concreten. De manera que reclama que els plans docents disposin, abans de la matrícual, de tota la informació completa i detallada. També exposa la necessitat de poder tenir accés, durant el procés d'avaluació, als exercicis corregits i conèixer la justificació de la qualificació obtinguda. I finalment reclama que caldria poder tenir un calendari de tutories síncrones per matèria i assignatura, ja que també es preveu així a l'Estatut de l'Estudiantat.

Respon la rectora agraint els comentaris i les suggerències. Respecte a la informació dels plans docents indica que la UOC disposa de 4.000 assignatures i la voluntat és que siguin impecables i, en principi, per això es treballa, malgrat que en algun cas hi pugui haver mancances. Però, pel que fa amb caràcter general a la metodologia docent, vol deixar clar que la UOC ha optat des dels seus inicis per un sistema totalment asíncron, tot donant el millor acompanyament a l'estudiant per altres vies. Per això la tutoria és asincrona, però facilitant els millors espais de connexió perquè l'estudiantat pugui rebre el millor suport individualitzat possible. Estaria molt bé poder tenir tots els avantatges de la sincronia i l'asincronia, de la presencialitat i de la virtualitat. Però això no és possible, i cal fer algunes renúncies.

David Garcia afegeix que el que reclama és només que es doni compliment al que estableix l'Estatut de l'Estudiantat.

Intrevé Gemma Carrera per indicar que l'Estatut de l'Estudiantat al que s'està fent referència no és encara una norma vigent, sinó que és només un esborrany que està en tramitació. El text de l'Estatut vigent del 2010 indica que en el cas de les universitats a distància, la figura dels tutors i les seves activitats i avaluació s'han d'ajustar a la seva pròpia metodologia docent. I els que la UOC està fent. En qualsevol cas, es pot discutir i acordar quin nivell de detall relatiu al contingut i metodologia de l'assignatura necessita l'estudiant en el moment de realitzar la matrícula.

Marc Rodríguez planteja que, com estudiant, considera que la majoria de l'estudiantat de la UOC ha triat aquesta universitat precisament perquè busca una asincronia real que li permet compatibilitzar l'estudi amb les obligacions laborals i familiars. No li sembla lògic que havent-hi a l'Estat o a la UE altres universitats que ja ofereixen un tipus de docència síncrona, des de la UOC es reclamin aquests mètodes que no són el que la majoria d'estudiants esperen. Tampoc considera imprescindible conèixer amb tot detall, en el moment de la matriculació si l'examen serà tipus test o de desenvolupament. És suficient conèixer els criteris generals d'avaluació o saber, per exemple, que en cas de no seguir l'AC podràs fer un examen final. Pero li sembla perillós insistir en cambiar una metodologia que tants estudiants han validat al llarg de 30 anys.

David Garcia comenta que no s'està parlant de canviar la metodologia, sinó simplement de poder fer ús, per part d'aquells que ho vulguin, dels drets que reconeix la normativa.

Intervé la rectora per subratllar la importància d'aquest tipus de debats, sempre rellevants i necessaris i que ens poden fer replantejar moltes qüestions en benefici de l'evolució del propi model i d'intentar donar millor cobertura a les necessitats dels estudiants.

I, en no haver-hi més intervencions, atès que s'ha superat el límit de temps, agraeix a tots els presents la seva participació, així com les diferents intervencions i dona per tancada la sessió, de la qual el secretari estén aquesta acta amb el vistiplau de la rectora com a presidenta.

El secretari general

Pere Fabra Abat - DNI 39655727 R (TCAT)

Firmado digitalmente por Pere Fabra Abat - DNI 39655727R (TCAT)
Fecha: 2026.10.07 12:15:24 +02'00'

Pere Fabra i Abat

Vist i plau
La rectora

Àngels Fitó i Bertran

ANNEX 1

Consell de Govern
Acta

Dia: 16 de desembre de 2025
Hora: 9:30 h.
Lloc: Seu de la UOC. Campus UOC. Edifici U.

Assistents:

Membres del Consell de Govern:

Àngels Fitó Bertran
Rectora de la Universitat Oberta de Catalunya, que presideix la sessió.
Jordi Marín Puigpelat
Gerent de la Universitat
Maria Jesús Martínez Argüelles
Vicerectora de Governança i Política Acadèmica
Teresa Guasch Pascual
Vicerectora de Docència i Aprenentatge
Xavier Vilajosana Guillén
Vicerector de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Manel Jimenez Morales
Vicerectora d'Aliances, Comunitat i Cultura
David García Cogollos
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Enric Mor i Pera
Representant del PDI
Joan Manzanares Morales
Representant del personal de gestió
Pere Fabra i Abat
Secretari general de la Universitat i secretari de la sessió

Convidats:

Gemma Carrera Pérez
Vicegerenta de Docència
Ciro Llueca Fonollosa
Vicegerent de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Ricard Gómez Isach
Vicegerent de Transformació Digital
Daniel Téllez Catalán
Vicegerent de Desenvolupament Global

Josep Maria Oliveras Oliveras
Director de Relacions Institucionals i del Gabinet del rectorat
Ignasi Beltran de Heredia
Director els Estudis de Dret i Ciència Política
Salvador Macip Maresma
Director dels Estudis de Ciències de la Salut
Anna Busquets Alemany
Directora dels Estudis d'Arts i Humanitats
Xavier Baraza Sánchez
Director dels Estudis d'Economia i Empresa
Daniel Riera Terrén
Director dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació
Jordi Planella Ribera
Director dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
Gemma San Cornelio
Directora dels Estudis de Ciències de la Informació i la Comunicació
David Masip Rodó
Director de l'Escola de Doctorat
David Megías Jiménez
Director de l'IN3
Rosa Maria Rubio Cano
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Sandra Martínez Salvans
Representant del personal de gestió

S'excusa:

Marc Romero Carbonell
Representant del PDI

Ordre del dia

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior
2. Informe de la rectora i de l'equip de direcció
3. Pla Estratègic UOC 2026-2030
4. Divisió dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
5. Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, 2026-2029, àmbit laboral
    6. Nou articulat a la modificació de les NOF
    7. Modificació del Reglament del Consell d'Estudiants
    8. Modificació Normativa Alumni i Reglament del Consell d'Alumni
    9. Modificació del Reglament de l'Escola de Doctorat

Torn obert de paraules

Desenvolupament de la sessió

Un cop constituït el Consell de Govern, degudament convocat mitjançant comunicació individual a cadascun dels seus membres, la rectora dóna la benvinguda a tots els presents i obre la sessió.

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior

La rectora sotmet a consideració dels assistents l'acta de la sessió del 21 d'octubre de 2025, que s'aprova per assentiment i sense esmenes. S'adjunta com **ANNEX 1**.

2. Informe de la rectora i de l'equip de direcció

Seguidament la rectora inicia el seu informe -que recolza en la presentació que s'adjunta com a document **ANNEX 2** i que es té per íntegrament reproduït**.**

Pel que fa a les informacions generals la rectora se centra sobretot en actualitzar l'estat de les negociacions per a la implementació del Pla de xoc o pla de competitivitat. Comenta que la previsió actual és desenvolupar el pla, segons l'última versió, al llarg de 10 anys en lloc de 5 anys com es preveia inicialment. Comenta que durant aquest any ja s'ha incorporat un conjunt de professorat i que properament es podran fer efectives també les millores en les condicions salarials del professorat amb el canvi de la política acadèmica aplicant la reserva de 2,4 M€ previstos en el pressupost per aquesta finalitat.

Seguidament la rectora passa la paraula al Gerent i a les vicerectores i vicerectors perquè informin sobre les activitats més rellevants de la universitat en els àmbits de la seva competència.

El Gerent comenta els resultats de l'última enquesta de clima. Destaca que, en comparació a l'any 2023 el nivell de satisfacció global és destacable (de 8 sobre 10), que fins i tot augmenta un punt respecte a l'enquesta anterior. També en destaca l'alta

participació. Conclou tot repassant els diferents àmbits més ben valorats i aquells que encara són susceptibles de millora (pàg. x de la presentació).

La VR M. Jesús Martínez-Argüelles informa de l'evolució i noves funcions de l'eina l"Espai Assignatura, punt d'entrada i de referència per a la gestió de les assignatures per part del professorat és responsable. També subratlla la creació del nou espai del PDI, que recull tota la informació que afecta la vinculació laboral del professorat així com totes les eines i recursos necessaris pel desenvolupament de la seva activitat de docència, recerca i transferència.

La VR Teresa Guasch destaca que dins del pla de capacitació SofIA i SUMA s'han programat dos tallers intensius i pràctics per capacitar el professorat en l'aplicació de la Intel·ligència Artificial Generativa (IAG) pel disseny d'assignatures i la millora de les tasques docents (Bootcamp en IA: "Cuina de Gems"). També comparteix els resultats de l'anàlisi que s'ha fet de l'estudiantat de la UOC amb discapacitat a partir d'una enquesta a 579 estudiants (que representen un 29% del total) que permetrà identificar els elements de millora en l'execució del nou pla d'acció sobre diversitat i inclusió. Durant el primer trimestre de l'any s'organitzarà una jornada específica per fer-ne difusió.

El VR Xavier Vilajosana explica la posada en marxa del laboratori d'Innovació Social Transformativa (LIST) OpenLab, plataforma per a connectar la recerca amb els agents socials, econòmics i ambientals del territori mitjançant la col.laboració -a través d'accions concretes- entre Administracions públiques, entitats, empreses i actors del coneixement. També informa del lideratge i coordinació per part de la UOC del projecte europeu GAIA ("Green Awareness in Action"), amb un pressupost total de més de tres mil.lions d'euros, finançat pel programa Horizon Europe-EIC Pathfinder 2025. També comenta que des dels Estudis de Salut s'ha promogut la participació d'experts dels Estudis a la Planetary Health Aliance i l'adhesió al "Pact for Skills Large-scale Partnership (LSP) for the Health Ecosystem", iniciativa europea coordinada per l'Associació Europea de Gestió de Salut.

El VR Manel Jiménez-Morales comenta l'inici de la Formació Dual Universitària en aliança amb altres institucions, mitjançant el màster oficial obre "Desenvolupament de Llocs i Aplicacions WEB" que s'ofereix conjuntament amb l'empresa NTT DATA; en el segon semestre s'ampliarà el programa amb l'oferta del màster universitari en Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals, Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Ergonomia i Psicosociologia". També informa sobre la celebració de la 1ª "Nit Alumni UOC" i repassa les últimes reunions i activitats portades a terme per diversos membres del Consell de Direcció a l'Amèrica Llatina, en el marc del consorci d'universitats CINDA -que la UOC presideix- i de la "Red de Asociaciones Latinoamericanas y Caribeñas de Universidades Privadas! (REALCUP). Per concloure, el VR Jiménez

explica les iniciatives que s'han portat a terme durant l'any 2025 en el marc del Pla de Cultura 2025-2027 (i que consten a l'ANNEX 2).

Per tancar aquest apartat d'informacions generals, la rectora fa esment de diversos reconeixements que ha obtingut la universitat en els últims mesos.

Sense més intervencions, el Consell se'n té per assabentat.

3. Pla Estratègic UOC 2026-2030

La rectora presenta a continuació la proposta de Pla Estratègic de la UOC 2026-2030, la documentació completa del qual, tal com és de veure en l'**ANNEX 3**- ha estat prèviament posada a disposició de tots els membres del Consell.

Recorda que el Pla, que defineix el marc estratègic, les prioritats, els objectius i els plans d'acció que han de guiar l'activitat de la Universitat durant els propers cinc anys.

El pla es concreta en **5 prioritats estratègiques**: 1) la **formació centrada en la personalització** que afavoreixi un aprenentatge amb vocació transformadora; 2) la **generació de coneixement a través d'una recerca amb impacte social** real; 3) la **transformació organitzativa,** que posi en el centre el talent de les persones per conformar una organització més àgil, flexible i amb més graus d'autonomia; 4) el **creixement sostenible i la competitivitat**, diversificant les fonts d'ingrés, vinculació amb el procés productiu, etc; i 5) la voluntat de **posicionament de la UOC**, essent proactius en la tasca d'incidir, impactar i influenciar en el context social, econòmic i cultural.

Aquestes prioritats, com és de veure en el document, es concreten cadascuna d'elles amb diferents objectius, per a l'assoliment dels quals es preveuen diversos plans d'acció i línies de treball que tenen un caràcter bianual a fi i efecte de dotar de flexibilitat el pla.

La rectora destaca que en el procés de reflexió i redacció del pla hi han participat de manera exhaustiva tots els grups d'interès de la universitat, des del Consell d'Universitat -que va fer un grup específic per a treballar-ho- fins al Consell assessor, Consell d'Alumni, així com amb la participació activa del Consell d'Estudiants. Per la qual cosa agraeix a tothom la coresponsabilitat demostrada per tots els grups d'interès.

Obert un torn de paraules, intervé David García per agrair i valorar positivament tal com s'ha produït el procés d'elaboració del Pla i el seu enfocament general, però

considera que determinats aspectes requeririen un major desenvolupament pel que fa a l'impacte a futur en l'experiència de l'estudiantat, per la qual cosa anuncia la seva abstenció.

Després de diversos comentaris al respecte per part de la rectora i la VR Guasch, se sotmet el Pla Estratègic 2026-2030 a votació, el qual queda **APROVAT** per majoria, amb l'abstenció esmentada, i s'acorda elevar-lo al Patronat de la FUOC per a la seva aprovació definitiva.

4. Divisió dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació

Pren la paraula la VR Maria Jesús Martínez-Argüelles que explica en detall la proposta de divisió dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació -Estudis de Psicologia i Estudis de Ciències de l'Educació- a fi d'impulsar el millor posicionament extern de cadascun dels dos àmbits i reforçar l'impacte de l'oferta formativa i de la seva qualitat en cadascun dels àmbit.

El Estudis resultants tindran, amb els nombres actuals, al voltant de 12.000 i 8.000 estudiants cadascun.

La voluntat és que, un cop aprovat, a partir del proper mes de gener es puguin posar en maxa les corresponents convocatòries per a les diferents posicions i iniciar tots els processos interns perquè la divisió sigui efectiva al llarg del mes de juny 2026 i plenament operativa a partir de l'inici del curs 2026-27.

David García pregunta com quedarà distribuïda la representació de l'estudiantat.

Respon la VR que aquest és un més dels aspectes que també cal analitzar en els propers mesos, per a garantir la representatitivitat.

Sense més intervencions, el Consell **APROVA** la proposta per assentiment.

5. Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, 2026-2029, àmbit laboral

Seguidament el VR Manel Jiménez Morales explica en detall la proposta a partir de la presentació que s'adjunta com **ANNEX 4**, que es té per reproduïda. Recorda que el

nou Pla d'Igualtat 2026-29, a diferència de l'anterior, amplia el seu abast en el sentit que inclou també tots els aspectes relacionats amb la diversitat i la inclusió. El que es porta avui a aprovació és la part del Pla que articula tots els temes de caràcter laboral relacionats amb la igualtat, d'acord amb les previsions legals vigents (eix d'organització Pla IDI 26-29).

Intervé Jordi Planella, director dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, que crida l'atenció sobre la necessitat de que la UOC sigui més ambiciosa respecte a la incorporació de persones amb discapacitat a l'organització, més enllà del 2% que preveu la normativa, sobretot tenint present l'elevat nombre d'estudiants amb discapacitat. També crida l'atenció sobre la necessitat de tenir molt ben articulada la resposta institucional als possibles casos d'assetjament (sigui laboral, sexual, etc.).

El VR Jiménez agraeix la reflexió, també pel que demostra de complicitat amb el que s'està treballant des del vicerectorat. Els dos aspectes estan considerats i treballats en el Pla. I manifesta la receptivitat per par del vicerectorat respecte a tota proposta de millora que hi pugui haver en qualsevol dels aspectes comentats.

Intervé també el gerent per comentar que ja s'estan prenent mesures des de l'Àrea de Persones precisament per incrementar la contractació de persones amb discapacitat i anar més enllà del límit legal del 2%.

Sense més intervencions, el Consell **APROVA** la proposta per assentiment.

6. Nou articulat a la modificació de les NOF

Pren la paraula el secretari general Pere Fabra per explicar la motivació de la proposta, la qual -tal com és de veure en el document que s'incorpora com **ANNEX 5**- ha estat distribuïda prèviament amb l'ordre del dia.

El Consell **APROVA** la proposta per assentiment i sense esmenes **ACORDA** elevar-la al Patronat per a la seva aprovació final i tramesa al Departament de Recerca i Universitats.

7. Modificació del Reglament del Consell d'Estudiants

Seguidament el secretari general presenta i explica la proposta de modificació del Reglament del Consell d'Estudiants, tal com és de veure en el document que s'adjunta com **ANNEX 6** a fi d'incloure-hi la regulació del dret a l'aturada acadèmica.

David García Cogollos agraeix com s'ha portat a terme el procés d'elaboració d'aquesta modificació.

El Consell **APROVA** la proposta per assentiment.

8. Modificació Normativa Alumni i Reglament del Consell d'Alumni

El VR Manel Jiménez-Morales explica en detall la proposta de modificació puntual de la Normativa d'Alumni i del Reglament del Consell d'Alumni, tal com consta en el document que s'adjunta com **ANNEX 7**, a fi d'adequar-la a la nova estratègia d'Alumni i la constitució dels nodes o 'chapters', la regulació dels quals es va aprovar en anterior sessió del Consell de Govern.

El Consell **APROVA** la proposta per assentiment.

9. Modificació del Reglament de l'Escola de Doctorat

El VR Xavier Vilajosana presenta i justifica la proposta de modificació puntual del Reglament de l'Escola de Doctorat, tal com consta en el document **ANNEX 8**, que té la finalitat els investigadors i investigadores dels centres CERCA amb els que la UOC hagi establert conveni, puguin dirigir o codirigir tesis en el nostres programes de doctorat.

El Consell **APROVA** la proposta per assentiment.

Torn obert de paraules

Intervé David García Cogollos per demanar que consti en acta el seu malestar perquè la resposta a la pregunta que va fer en l'anterior Consell en relació a la nova modalitat de proves finals asíncrones va ser vaga i poc clara, la qual cosa -tenint en compte la importància del tema- considera poc constructiva i que no contribueix a la generació de confiança.

La rectora conclou agraint a tots els membres del Consell la tasca feta al llarg de l'any que ara acaba. I expressa la seva satisfacció per haver pogut posar en pràctica la reforma de la governança que en el seu dia es va plantejar i de la qual és mostra la

posada en marxa del Consell de Govern en aquest nou format, malgrat no es disposi encara de l'aprovació definitiva de les NOF.
I, en no haver-hi més paraules, la rectora agraeix a tots els presents la participació i les diferents intervencions i dona per tancada la sessió, de la qual el secretari estén aquesta acta amb el vistiplau de la rectora com a presidenta..

Vist i plau

El secretari general **La rectora**

_____ _____

Pere Fabra i Abat Àngels Fitó i Bertran

ANNEX 1

Consell de Govern
Acta

Dia: 21 d'octubre de 2025
Hora: 9:30 h.
Lloc: Seu de la UOC. Campus UOC. Edifici U.

Assistents:

Membres del Consell de Govern:

Àngels Fitó Bertran
Rectora de la Universitat Oberta de Catalunya, que presideix la sessió.
Jordi Marín Puigpelat
Gerent de la Universitat
Maria Jesús Martínez Argüelles
Vicerectora de Governança i Política Acadèmica
Teresa Guasch Pascual
Vicerectora de Docència i Aprenentatge
Xavier Vilajosana Guillén
Vicerector de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Manel Jimenez Morales
Vicerectora d'Aliances, Comunitat i Cultura
David García Cogollos
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Enric Mor i Pera
Representant del PDI
Joan Manzanares Morales
Representant del personal de gestió
Pere Fabra i Abat
Secretari general de la Universitat i secretari de la sessió

Convidats:

Gemma Carrera Pérez
Vicegerenta de Docència
Ciro Llueca Fonollosa
Vicegerent de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Ricard Gómez Isach
Vicegerent de Transformació Digital
Daniel Téllez Catalán
Vicegerent de Desenvolupament Global

Josep Maria Oliveras Oliveras
Director de Relacions Institucionals i del Gabinet del rectorat
Ignasi Beltran de Heredia
Director els Estudis de Dret i Ciència Política
Salvador Macip Maresma
Director dels Estudis de Ciències de la Salut
Anna Busquets Alemany
Directora dels Estudis d'Arts i Humanitats
Xavier Baraza Sánchez
Director dels Estudis d'Economia i Empresa
Daniel Riera Terrén
Director dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació
Jordi Planella Ribera
Director dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
Gemma San Cornelio
Directora dels Estudis de Ciències de la Informació i la Comunicació
David Masip Rodó
Director de l'Escola de Doctorat
David Megías Jiménez
Director de l'IN3
Rosa Maria Rubio Cano
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Sandra Martínez Salvans
Representant del personal de gestió

S'excusa:

Marc Romero Carbonell
Representant del PDI

Ordre del dia

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior
2. Informe de la rectora i de l'equip de direcció
3. Modificació del Reglament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
4. Normativa reguladora dels 'nodes' d'Alumni
5. Modificació puntual del calendari acadèmic del curs 2025-26
6. Torn obert de paraules

Desenvolupament de la sessió

Un cop constituït el Consell de Govern, degudament convocat mitjançant comunicació individual a cadascun dels seus membres, la rectora dóna la benvinguda a tots els presents i, en particular al nou gerent de la UOC i director general dela FUOC, Jordi Marín, així com a la representant del Consell d'Estudiants, Rosa Maria Garcia, que s'uneix avui al Consell en substitució de Pablo Alàs, que ha conclòs els seus estudis. I, sense més, obre la sessió.

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior

La rectora sotmet a consideració dels assistents l'acta de la sessió del 17 de juny de 2025, que s'aprova per assentiment i sense esmenes. S'adjunta com **ANNEX 1**.

2. Informe de la rectora i de l'equip de direcció

Seguidament la rectora inicia el seu informe -que recolza en la presentació que s'adjunta com a document **ANNEX 2** i que es té per íntegrament reproduït**.** La primera qüestió que vol compartir, a la que acaba de fer referència, és precisament el relleu en la Gerència de la universitat. LA UOC es troba en un moment de transformació i de canvi en el que la universitat requereix fer un salt endavant, i així ho recull també el pla estratègic 2026-30 que està en fase final d'elaboració, per la qual cosa des del Patronat i la direcció de la universitat s'ha considerat que era un bon moment per part fer aquest canvi.

Jordi Marin agraeix la confiança de la rectora i del patronat, així com de l'acollida de tota la comunitat i espera poder contribuir molt positivament al futur de la universitat.

La rectora expressa també el seu agraïment al gerent sortint, Antoni Cahner, per la seva dedicació i excel.lent contribució a la universitat durant els onze anys en els que exercit el càrrec, havent deixat una estructura econòmica, financera i operativa prou sòlida per poder emprendre ara els canvis necessaris.

A continuació la rectora recorda que des de principis del mes d'octubre s'està implantant el registre diari de la jornada laboral. L'objectiu no és solament complir un requeriment legal, sinó també promoure una gestió del temps de treball en concordança amb els principis de confiança, flexibilitat, autonomia, responsabilitat i treball per objectius.

A continuació el gerent comenta breument els resultats de la campanya de matriculació el primer semestre 2025-26, tal com és de veure en la presentació, i subratlla en particular que s'han assolit amb escreix els objectius.

Segueix la rectora per explicar la situació en la que es troba el procés de construcció del Pla Estratègic 2026-30, basat en 5 prioritats estratègiques i 16 plans d'acció (els quals tenen un termini d'execució a 2 anys vista).

També comenta la rectora l'estat de negociacions amb el Departament de Recerca i Universitats pel finançament del Pla de Xoc de la UOC. Recorda que el Pla se sustenta en tres pilars: a) política acadèmica, b) actualització tecnològica i c)actualització de l'IPC. Adverteix que atès que ni la Generalitat ni l'Estat han pogut aprovar pressupostos, la negociació està essent complicada i el resultat és incert. De moment, atesa la primera resposta del DREU, s'ha optat per esponjar l'execució del Pla a 8 anys en lloc de 5. I, de fet, atès que en relació a la política acadèmica la posició del Departament és favorable, ja s'ha iniciat el desplegament amb la contractació aquest mateix any de nou professorat.

També indica la rectora que hi ha bones perspectives respecte a la clarificació de la situació jurídica. Després que la Comissió de Recerca i Universitats del Parlament de Catalunya aprovés per unanimitat el passat mes de juliol una resolució donant recolzament a la UOC tant en relació al pla de xoc com sobre aquesta qüestió, el Govern assegura que, si hi ha pressupostos, s'incorporarà a la Llei de Mesures la disposició corresponent.

A continuació la rectora passa la paraula a les vicerectores i vicerectors i a la delegada per a l'acció internacional que presenten en detall les activitats i iniciatives més significatives desenvolupades els darrers mesos i lligades als seus respectius àmbits de responsabilitat, tot el qual queda exposat a les pàgs. 14 a 27 de la presentació adjunta i es té per reproduït.

Seguidament la rectora destaca l'èxit de la celebració de la lliçó inaugural del curs 2025-26, impartida conjuntament per la Dra. Ana Sofia Cardenal i Lorenzo Marini, alumni UOC i cofundador de Verificat.cat. La rectora els agraeix la seva disponibilitat, així com l de la moderadora, Sra. Cristina Gallach, membre del Consell assessor de la FUOC. L'acte també va ser escenari de l'estrena d'una nova versió de l'himne universitari "Gaudeamus Igitur" creat especialment per a l'ocasió amb les veus de tots els membres de la comunitat universitària i amb inervenció d'intel.ligència artificial.

La rectora conclou l'informe fent esment els diversos reconeixements i guardons obtinguts per persones i grups de la universitat (pàgs. 29-30 de la presentació), així

com repassant la relació d'activitats institucionals portades a terme durant l'últim trimestre (pàgs. 32 i 33).

Sense més intervencions, el Consell se'n té per assabentat.

3. Modificació del Reglament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

El VR Manel Jiménez-Morales explica, a partir de la presentació que s'adjunta com **ANNEX** 3, els antecedents i motius que porten a la proposta de modificació del Reglament de la Unitat d'Igualtat, que passa ara a denominar-se "Reglament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió" a fi d'adaptar-se a la vigent legislació universitària i a la nova política de la universitat en aquest àmbit. S'adjunta com **ANNEX** 4 el text de la proposta, amb el detall de les modificacions que s'introdueixen; text que ha estat posat ja prèviament a disposició dels membres del Consell junt amb l'ordre del dia de la sessió.

El vicerector destaca en particular la nova composició de la Comissió d'igualtat, Diversitat i Inclusió, què incorpora membres del personal docent i investigador, membres del personal de gestió i estudiants. Aprofita per agrair als diferents sectors de la universitat i sobretot al Consell d'Estudiants, la seva col.laboració i participació durant l'elaboració del nou reglament.

Sense més intervencions en aquest punt, el Consell de Govern **APROVA** per unanimitat la modificació del Reglament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

4. Normativa reguladora dels 'nodes' d'Alumni

Continua el vicerector Manel Jiménez-Morales per explicar la proposta de normativa reguladora dels 'nodes' d'Alumni, a partir de la presentació que s'adjunta com **ANNEX** 5.

Assenyala que els 'nodes' d'Alumni són agrupacions d'antics estudiants de la UOC per territori o per temàtica, similars als clubs o "chapters" que també tenen altres universitats. Amb els nodes es pretén crear i fomentar els vincles entre els col.lectius d'alumni perquè ells mateixos es puguin trobar i organitzar aquelles activitats que siguin del seu interès, tot contribuïnt així a crear xarxes personals o professionals i vincles amb empreses, institucions, etc. Són punts de connexió entre els mateixos alumni i, a la vegada, amb la universitat, els Estudis, el servei d'ocupació, etc. El

vicerector destaca que en aquest moments hi ha ja diversos nodes territorials constituïts (Brusel.les, Madrid, Londres) i properament es constituiran els nodes de París i Bogotà. Per part dels mateixos alumni s'han fet ja també moltes manifestacions d'interès per a crear altres nodes d'abast territorial i de temàtiques diverses (Filosofia, Dret, etc.).

Seguidament el vicerector explica sumàriament les línies principals de la normativa -la qual s'adjunta com **ANNEX** 6 i ha estat posada a disposició dels membres del Consell amb antel.lació. Explica que el text ja va obtenir el vistiplau del mateix Consell d'Alumni, el qual ha participat activament en el nou disseny de l'estratègia. També comenta que un cop constituïts els nodes, es modificarà properament el Reglament d'Alumni, a fi de possibilitar que l'elecció dels vuit membres que constitueixen el Consell Alumni es faci a partir dels coordinadors d'aquests nodes.

Vista la presentació i les explicacions, el Consell de Govern, per unanimitat, **APROVA** la nova normativa reguladora dels nodes d'Alumni.

5. Modificació puntual del calendari acadèmic del curs 2025-26

La VG de Docència i Aprenentatge, Gemma Carrera, recorda que en l'anterior Consell de Govern del dia 11 de març es va aprovar el calendari acadèmic del curs 2025-26 i que la modificació que ara es proposa és simplement la incorporació al calendari d'algunes dates de proves finals que en aquell moment estaven pendents de determinar.

El Consell de Govern **APROVA** per unanimitat la modificació del calendari acadèmic 2025-26, en els termes que són de veure en el document que s'adjunta com **ANNEX** 7.

6. Torn obert de paraules

Intervé Rosa Maria Rubio, representant dels estudiants, que agraeix la benvinguda al Consell i demana si es pot ampliar la informació sobre la referència que ha fet a la rectora a la proposta de canvi del model d'atenció docent i el diferiment en la seva aplicació.

Contesta la rectora explicant que el pla de xoc al que s'ha referit contempla una important incorporació de nou professorat propi a fi de reforçar la capacitat acadèmica en funció dels nous programes docents que s'aniran obrint, però sobretot també

perquè hi ha una voluntat que el professorat propi pugui portar directament les primeres aules de les assignatures de les quals és responsable a fi de pilotar millor tots els canvis que es van produint en el model educatiu i així assegurar millor el control de qualitat de la docència. El que ha comentat és que el procés d'incorporació d'aquest nou professorat segurament s'haurà de fer, com resultat e la negociació del seu finançament amb la Generalitat, de manera més paulatina a com s'havia plantejat inicialment.

Rosa Maria Rubio indica que li sembla molt adient que el professorat propi estigui involucrat més directament en la docència a les aules.

David García Cogollos pregunta si la incorporació d'aquest nou professorat significa una reducció de la seva dedicació docent.

Explica la rectora que el que es redueix és el nombre de crèdits dels que es responsabilitza cada professor. Si ara mateix cada professor és responsable, de mitjana, de 52 crèdits, el que es busca és reduir aquesta ràtio fins a una mitjana de 24 crèdits, precisament perquè pugui tenir una dedicació docent més intensa a cadascuna de le assignatures i, sobretot, fent docència dins d'algunes de les aules de les que és responsable.

Intervé de nou David García per comentar que hi ha una certa preocupació entre els estudiants respecte a com es garantirà el suport docent durant tot el període de proves finals asíncrones. Considera que si algú necessita fer aquesta prova a les tres de la matinada ha de tenir garantida l'atenció docent. I demana, per altra banda, quina posició té el professorat al respecte.

Contesta la vicerectora Teresa Guasch que amb els pilots que ja s'han fet en els últims anys en avaluació digital, s'han pogut analitzar tots els elements que impacten en el procés i es té ja suficient informació per a garantir el correcte desenvolupament d'aquestes proves. Pel que fa a la posició del professorat, la VR indica que és un canvi important i la gestió del canvi és sempre complexa, de manera que cada professor s'hi enfronta des del seu propi context (no totes les disciplines són iguals). Però la implantació s'ha treballat directament amb les direccions dels Estudis, subdireccions de docència, comissió de programes, etc., de manera que s'han recollit totes les aportacions per arribar precisament a un disseny que garanteixi el bon funcionament de tot el procés.

Intervé Anna Busquets, directora dels Estudis d'Arts i Humanitats per comentar que ha estat llargament una petició del professorat el poder fer docència directa a les aules de les assignatures de les que es responsable. I cada professor o professora pot triar en quina assignatura vol fer docència directa.

David García recorda, en relació al tema de la docència directa a les aules, que des del Consell d'Estudiants des de fa temps s'ha posat sobre la taula la proposta de que el professorat propi fes algunes classes online síncrones en la seva assignatura (una sessió per a totes les aules) que, a més,podrien quedar gravades. Però fins avui sempre hi ha hagut moltes reticències per part de la universitat, tot dient que no hi hauria poca gent que s'hi connectés, etc.

Rosa Maria Rubio indica que en algunes assignatures ja es fa. Intervé la rectora per assenyalr que aquesta és una qüestió que merreix un ampli debat de manera ben estructurada. Fins avui el model de la UOC se sustenta sobre uns pilars que, sens dubte, comporta algunes renuncies. En el debat compartit que s'estsà tenim sobre en quin ha de ser el model docent del futur una de les coses que tenim clares és que aquest model s'ha de recolzar sobretot en l'acompanyament. Però certament caldria una valoració més exhaustiva sobre els atributs en els que se sustenta el model actual de docència. El tema sincronia/asincronia és un debat que té tants anys com la mateixa universitat. La sincronia no es descarta d'entrada, però de moment no és el principal atribut del model actual. Però en el debat general sobre el desenvolupament evolucionat del model educatiu és un aspecte essencial que caldrà considerar.

Intervé de nou Rosa María Rubio per assenyalar que és una llàstima que la UOC, sent pionera en l'educació online, no utilitzi aquestes possibilitats tecnològiques com han fan altres universitats similars.

La rectora comenta que no és tant un tema de tecnologia sinó de com pensem que s'ha d'estructurar el procés d'aprenentatge a la UOC, tenint present la varietat de perfils, necessitats i procedència de l'estudiantat, el model d'avaluació contínua, i que el tipus específic d'acompanyament implica també que asincronia comporta un procés d'aprenentatge més reflexiu. I, atès que és un tema nuclear, proposa que es recullin totes les consideracions que s'han fet a fi de poder organitzar un debat més estructurat, si convé monogràfic, per a analitzar en profunditat aquest tema.

David García intervé per fer notar -encara que no sigui motiu de la sessió- que els recursos d'aprenentatge en audio són antics i molt deficients i que la tecnologia actual permetria disposar-ne de millors. La qual cosa ajudaria molt a tots els estudiants, però sobretot a aquells que tenen alguna dificultat visual.

La rectora comenta que efectivament la UOC va ser pionera en els recursos en multiformat i això forma part de l'ADN de la institució. Tanmateix, la tecnologia va molt més ràpid que la capacitat -i els recursos necessaris- per adaptar-s'hi.

La vicerectora Guasch afegeix que precisament gràcies al pla d'atenció a la diversitat s'han identificat molt bé els problemes que tenen els estudiants amb necessitats

especials respecte a alguns recursos d'aprenentatge. I, en el pilot d'adptacions, s'està tenint en compte i treballant aquest aspecte dels recursos.

David García demana en quin punt es troba la modificació de les Normes d'Organització i Funcionament de la universitat.

La rectora explica que l'objectiu principal de la modificació ha estat la millora de la governança. I passa la paraula al secretari general que explica en quin punt es troba la tramitació davant del Departament d'universitats i Recerca.

Intervé Joan Manzanares, representant del personal de gestió, que exposa que si tenim present tot el que s'ha exposat en els informes de la rectora, vicerectors i gerent, hem de concloure que ens estem movent contínuament en un entorn de molts incertesa. I malgrat això hi ha una capacitat interna per anar assolint els reptes plantejats. Però atès aquest entorn d'incertesa permanent, cal anar també en compte en els riscos que assumim. Ara estem iniciant els treballs pel pressupost de 2026, plantegem obrir nous àmbits de coneixement, millorar la tecnologia, etc.; però com s'ha dit, encara no està clar el finançament públic. De manera que considera que cal anar en compte per poder mantenir l'equilibri entre l'ambició per avançar i el seny suficient per a no posar en risc la institució. No sigui cas que en un parell d'anys ens trobem en que no podem executar decisions que ara estem prenent perquè no hem trobat el suport intern o extern necessari.

Comenta la rectora que la intervenció expressa molt bé un sentiment compartit. Considera que davant l'actual escenari d'incertesa, teníem dues opcions: preservar l'*statu quo* o fer un pas endavant. Si bé l'immobilisme pot semblar un refugi a curt termini, a la llarga creiem que comprometria la viabilitat i el futur de la UOC. Per tant, l'opció més responsable és avançar. Per fer-ho amb garanties, la nostra resiliència ha de néixer de la coherència interna. Això implica un alineament estricte entre quatre eixos en els que ja portem temps treballant: governança, pressupost, estratègia i organització. Qualsevol divergència entre ells suposaria un malbaratament inadmissible de recursos i esforços. Aquest alineament ens dóna robustesa, però requereix també, al seu torn, una unitat de propòsit externa i institucional. És vital que tots els grups d'interès (Patronat, Consell de Govern, estudiants i Alumni) donin suport al pla de xoc. Som conscients del vertigen que provoca l'equilibri inestable en el que ens trobem, especialment per la variable del suport públic que no controlem, però els indicadors ens avalen. Avancem, doncs, amb determinació, però amb l'extrema prudència necessària per no fer passos en fals.

El gerent reafirma les paraules de la rectora, i afegeix que, tot i reconeixent el moment d'incertesa actual, està convençut que fins i tot en el cas que el marc del finançament no fos prou favorable, la institució disposa encara de prou palanques a treballar, tant

d'ingrés com de despesa que, ben activades, poden contribuir a donar un escenari de futur exitós.

I, en no haver-hi més paraules, la rectora agraeix a tots els presents la participació i les diferents intervencions i clou la sessió, de la qual el secretari estén aquesta acta amb el vistiplau de la rectora com a presidenta de la sessió.

El secretari

Pere Fabra i Abat

Vist i plau
La rectora

Àngels Fitó i Bertran

ANNEX 1

Consell de Govern
Acta

Dia: 17 de juny de 2025
Hora: 9:30 h.
Lloc: Seu de la UOC. Campus UOC. Edifici U.

Assistents:

Membres del Consell de Govern:

Àngels Fitó Bertran
Rectora de la Universitat Oberta de Catalunya, que presideix la sessió.
Antoni Cahner i Monzó
Gerent de la Universitat
Maria Jesús Martínez Argüelles
Vicerectora de Governança i Política Acadèmica
Teresa Guasch Pascual
Vicerectora de Docència i Aprenentatge
Xavier Vilajosana Guillén
Vicerector de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Manel Jimenez Morales
Vicerectora d'Aliances, Comunitat i Cultura
Pablo Alás Tomás
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Enric Mor i Pera
Representant del PDI
Joan Manzanares Morales
Representant del personal de gestió
Pere Fabra i Abat
Secretari general de la Universitat i secretari de la sessió

Convidats:

Gemma Carrera Pérez
Vicegerenta de Docència
Ciro Llueca Fonollosa
Vicegerent de Recerca, Transferència i Emprenedoria
Ricard Mateu Guasch
Vicegerent de Transformació Digital
Daniel Téllez Catalán
Vicegerent de Desenvolupament Global
Josep Maria Oliveras Oliveras

Director de Relacions Institucionals i del Gabinet del rectorat
Ignasi Beltran de Heredia
Director els Estudis de Dret i Ciència Política
Salvador Macip Maresma
Director dels Estudis de Ciències de la Salut
Anna Busquets Alemany
Directora dels Estudis d'Arts i Humanitats
(participa telemàticament)
Xavier Baraza Sánchez
Director dels Estudis d'Economia i Empresa
Daniel Riera Terrén
Director dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació
Jordi Planella Ribera
Director dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
Jordi Sánchez Navarro
Director dels Estudis de Ciències de la Informació i la Comunicació
David Masip Rodó
Director de l'Escola de Doctorat
David Megías Jiménez
Director de l'IN3
David García Cogollos
Representant de l'estudiantat
(participa telemàticament)
Marc Romero Carbonell
Representant del PDI
(participa telemàticament)
Sandra Martínez Salvans
Representant del personal de gestió

Ordre del dia

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior
2. Informe de la rectora i dels vicerectorats
3. Informe del Gerent
4. Informe de la Síndica de Greuges de la universitat Curs 2023-24
5. Presa en coneixement de l'informe anual (2024) de seguiment i avaluació dels protocols contra els assetjaments, per presentar al Consell Interuniversitari de Catalunya
6. Aprovació, si escau, de la modificació de la Normativa Acadèmica
7. Aprovació, si escau, de la modificació de la Normativa Econòmica
8. Aprovació, si escau, de la modificació de la Normativa dels Estudis de Doctorat
9. Aprovació, si escau, de la proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la UOC a l'escriptora i professora Jeanette Winterson
10. Torn obert de paraules

Desenvolupament de la sessió

Un cop constituït el Consell de Govern, degudament convocat mitjançant comunicació individual a cadascun dels seus membres, la rectora dóna la benvinguda a tots els presents i obre la sessió.

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior

La rectora sotmet a consideració dels assistents l'acta de la sessió de l'11 de març de 2025, que s'aprova per assentiment i sense esmenes. S'adjunta com **ANNEX 1**.

2. Informe de la rectora i dels vicerectorats

La rectora inicia el seu informe -que recolza en la presentació que s'adjunta com a document **ANNEX 2** i que es té per reproduït- tot fent esment a les al.legacions que la universitat ha presentat al projecte de modificació dels Reials Decrets 640/2021 i 1002/2010, les quals tenen com objectiu -entre d'altres- garantir que la UOC continuarà estan sota la tutela de la Generalitat de Catalunya. També destaca l'acord assolit amb la UNED i la Universitat Oberta dels Països Baixos per posar en marxa, en el marc de l'aliança Open EU d'universitats no presencials europees, un Grau conjunt coordinat per la UOC que ja ha tingut l'informe positiu per part d'una comissió avaluadora internacional.

Seguidament passa la paraula al VR Manel Jiménez-Morales que detalla diferents iniciatives del Vicerectorat d'Aliances, Comunitat i Cultura: aprovació del Pla de Llengües que conté la política lingüística de la universitat en el context actual; l'ampliació de l'estratègia de comunicació i divulgació del coneixement; l'impuls de la comunitat a través del Projecte UOC Nexus; i el projecte UOC Rural Digital que permetrà la capacitació en l'àmbit digital, de manera gratuïta, de més de 5.000 persones que viuen en municipis o nuclis rurals de fins a 5.000 habitants.

La VR de Docència i Aprenentatge, Teresa Guasch, explica a continuació la posada en marxa del servei d'inclusió i benestar, basat en dos eixos: per una banda prestar una atenció específica a l'estudiantat amb discapacitat i necessitats educatives especials i, per l'altra, la millora contínua del model educatiu per fer-lo més inclusiu. En aquest punt intervé de nou el VR Jiménez-Morales per apuntar que la UOC ha acollit la VI Trobada de la Xarxa d'Universitats per a la Diversitat, que agrupa les unitats de diversitat de més de 40 universitats espanyoles.

Seguidament el VR de Recerca, Transferència i Emprenedoria, Xavier Vilajosana, explica el procés de reorganització de l'activitat de recerca que s'ha portat a terme en els últims mesos i que ja està pràcticament implementat. A través de la identificació de les principals missions de recerca de la UOC, s'han definit cinc Unitats de Recerca que agrupen grups de recerca temàticament afins. Es tracta d'espais permeables que han de facilitar la transversalitat i sempre amb el PDI al centre. El VR també esmenta que aquest any se celebra el 10è. aniversari de l'Escola de Doctorat de la UOC, la qual s'ha vist reconeguda recentment per la Comissió Europea amb l'aprovació del projecte IN2TIC dins del programa COFUND (vinculat a les accions Marie Skłodowska-Curie), per valor de 2,8 M€ que permetrà becar 24 estudiants de doctorat (2026-2030). És una gran oportunitat per situar l'Escola de Doctorat en la lliga d'excel·lència europea.

Finalment reprèn l'informe la rectora per fer un breu repàs de tota l'activitat institucional portada a terme des de l'última sessió, tant pel que fa a contactes i reunions amb representants dels governs -de Catalunya i de l'Estat-, com relacions i establiment d'aliances o convenis amb universitats o altres institucions públiques i privades i agenda internacional.

3. Informe del Gerent

El gerent Antoni Cahner presenta i explica en detall la revisió pressupostària de l'exercici actual (2025) un cop tancat el primer trimestre (3+9). El detall és de veure en les pàgs, 23 i ss. de la mateixa presentació adjunta com ANNEX 1.

En particular, el gerent comenta que el Decret de preus universitaris de propera publicació per part del Govern de la Generalitat, ha previst una reducció del preu dels màsters universitaris de fins a un 30%, la qual cosa no s'havia contemplat en el moment de confecció del pressupost. L'impacte directe en els ingressos per matrícula de la UOC és de -3,2 M€, els quals han de quedar compensats per l'increment equivalent Conveni-Programa (ja que quan hi ha un menyscapte provocat pel Govern, aquest es compromet -com consta a la LLUC i al mateix Decret de preus- a compensar a les universitats per la via de la subvenció anual). En concret, el preu dels màsters universitaris habilitants queda ara establert al mateix nivell que el preu dels graus (20,42 €/crèdit), mentre que els màsters no habilitants, un cop aplicada la bonificació del 20% decidida pel Patronat de la FUOC, serà de 25,82 €/crèdit.

El gerent subratlla que en aquests moments, degut al fet que la Generalitat no ha aprovat pressupostos per l'any 2025 ni s'han aprovat ampliacions de crèdit al pressupost prorrogat, hi ha 16,1 M€ de la subvenció prevista per a la UOC per aquest any que encara no han estat aprovats pel DREU (vid. detall en la pàg. 26 de la

presentació). La qual cosa representa una dificultat afegida a la gestió diària de la universitat i una inseguretat financera molt important.

Per altra banda, el gerent explica l'estat de les negociacions del nou Conveni Col.lectiu de la institució. Destaca que s'està avançant en les diverses fases de la negociació i redacció del Conveni (fins ara s'han celebrat 30 reunions) i s'espera poder tenir un esborrany complet tancat cap al mes d'octubre, a fi que el pugui aprovar el Patronat i portar-lo a registre perquè es pugui aplicar a partir de l'any 2026. Adverteix que l'actualització de la política, tant acadèmica com de gestió, i tota la part retributiva dependrà directament de l'acord final amb la Generalitat respecte al finançament via conveni-programa. Ja que és imprescindible un finançament addicional per poder aplicar totes aquestes polítiques. Hi ha un grup de treball UOC-Departament d'Universitats per tancar aquests temes abans de les vacances d'estiu, però de moment encara no hi ha un acord final.

4. Informe de la Síndica de Greuges de la universitat Curs 2023-24

S'incorpora a la reunió la Síndica de greuges de la universitat, Dra. Teresa Sancho, que explica els resultats de la memòria de la Sindicatura corresponent al curs 2023-2024, en base a la presentació que s'adjunta com a **ANNEX 3**.

Comenta la Síndica que una gran part de les queixes que li arriben es poden reconduir als serveis interns de la universitat i, per tant, no és necessari formalitzar la queixa com a tal. Pràcticament la totalitat de les queixes (98,1%) són fetes per part dels estudiants, la qual cosa és normal atès que són la part de la comunitat de més volum. Respecte a la temàtica, la majoria de queixes es concentren en l'àmbit docent i especialment en els processos d'avaluació (27%). Pel que fa a les queixes en l'àmbit de gestió, destaquen en particular aquelles que fan referència a l'accés a la universitat i la matriculació (13%).

També comenta la Síndica que al llarg del curs va formular dues recomanacions a la universitat sobre els següents aspectes:

- Els tràmits d'accés i matrícula als Cicles Formatius de Grau Superior oferts des de la Fundació Jesuïtes i la UOC.
- Els tràmits d'anul·lació de la matrícula als estudis de la UOC per malaltia i les seves conseqüències econòmiques.

Com a reflexió final, comenta que sovint els malestars que es detecten en les queixes apunten a qüestions d'integritat acadèmica. I destaca que és important que tots els

agents -estudiants, professorat, personal e gestió, etc.- siguin conscients de la importància de mantenir uns valors que són imprescindibles per la bona convivència universitària: responsabilitat, respecte, confiança o honestedat.

El Consell de Govern agraeix a la Síndica la presentació de la Memòria i se'n té per assabentat.

5. Presa en coneixement de l'informe anual (2024) de seguiment i avaluació dels protocols contra els assetjaments, per presentar al Consell Interuniversitari de Catalunya

S'incorpora a la reunió Maria Olivella, Directora de la Unitat d'Igualtat que presenta l'informe l'informe anual de seguiment i avaluació dels protocols contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tal com és de veure en al document que s'adjunta com **ANNEX 4**.

Maria Olivella explica els antecedents legals, així com els protocols dels que disposa la universitat en relació a la prevenció de les referides activitats.

Seguidament el VR Manel Jiménez-Morales informa de l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió de la universitat, d'acord amb les previsions de la nova Llei Orgànica del Sistema Universitari. Una de les conseqüències de la nova estratègia és la reconceptualització de la fins ara anomenada Unitat d'Igualtat com a "Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió", en els termes que preveu la Llei. En aquests moments es troba ja en un estat avançar d'elaboració el Nou Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2025-28 que incorpora ja aquests tres eixos i que té com objectius principals a) alinear la UOC amb els marcs normatius europeus, b) assegurar la participació en el pla de tots els col.lectius que tenen relació amb la universitat i c) posicionar la UOC en aquest àmbit.
També comenta el vicerector que el nou Pla incorpora el subpla de docència inclusiva que coordina el delegat per a la docència inclusiva, Dr. Carles Sigalés que vol donar resposta a les necessitats específiques en l'àmbit docent.

Ignasi Beltran pregunta, respecte a l'informe sobre els assetjaments que s'ha presentat, si inclou tant els assetjaments presencials com els que es produeixen en el ciberespai. Maria Olivella contesta que diferenciar entre aquests dos tipus no és tan fàcil. En molts casos, comença de manera online, però acaba convertint-se en presencial. Acostuma a ser un continu. I amplia la informació sobre la diagnosi.

A instància de Pastora Martínez, Maria Olivella explica també que dins del Projecte OpenEU hi ha un “work package” d’igualtat, diversitat i inclusió que lidera la pròpia UOC per a totes les universitats online.

Jordi Planella comenta que, com s’està veient en les universitats presencials, tant al nostre país com a la resta del món, és un àmbit en el que cada cop afloren més casos d’assetjament i es pregunta si els pocs o l’únic cas que l’informe anual esmenta pot denotar que les persones afectades encara no s’atreveixen a denunciar.

Maria Olivella ratifica que efectivament cal fer encara molta informació. Però també cal analitzar si el ser la UOC una universitat digital, aquest fet representa també certa protecció.

Sense més preguntes, el Consell de Govern agraeix la presentació i pren coneixement de l’informe.

6. Aprovació, si escau, de la modificació de la Normativa Acadèmica

El Secretari Pere Fabra explica que el grup de treball de normatives ha preparat la revisió tant de la normativa acadèmica com de la normativa econòmica i la normativa dels estudis de doctorat que constitueixen els tres següents punts de l’ordre del dia.
Tal com es va acordar en l’anterior Consell de Govern, abans de tancar les propostes es va obrir un període d’informació perquè els representants dels diferents sectors (estudiants, PDI, gestió) poguessin aportar comentaris. Aquests han estat valorats pel grup de treball de normatives i algunes de les suggerències han estat incorporades el document final que, amb el vistiplau del Consell de Direcció, és el que es va enviar amb la convocatòria.

En aquest punt passa la paraula a la VR Teresa Guasch que afegeix que, a la vista dels comentaris aportats pel Consell d’Estudiants en el tràmit d’informació, es proposa no modificar l’art. 115.3 (abans art. 102) -relatiu als criteris mínims que l’estudiant ha de complir perquè es consideri que ha seguit l’avaluació continua- i mantenir-lo amb la redacció actual, sobretot tenint en compte que està en estudi tot l’àmbit de l’avaluació continua i possiblement calgui una modificació més àmplia de la normativa acadèmica en aquest aspecte.

Intervé Pablo Alás, representant dels estudiants, que explica les raons per les que el Consell d’Estudiants considerava que la proposta no era acceptable, ja que des del moment que es preveia que el docent lliurament pogués excepcionar el que preveia la

mateixa normativa, aquesta deixava de tenir sentit i es produïa molta inseguretat jurídica.

Pablo Alás i David García, representants dels estudiants, expliquen també el seu desacord amb altres punts de la modificació normativa que es proposa, en la mesura que no s'han tingut en compte totes les suggerències que s'havien fet des del Consell d'Estudiants.

El secretari explica el procés d'aprovació de les normatives i assenyala que el període d'informació serveix precisament perquè els representants dels diferents sectors de la universitat puguin conèixer i participar en la seva elaboració, però que és responsabilitat de la direcció de la universitat, un cop valorades totes les aportacions i tenint en compte tots els aspectes necessaris (legals, tècnics, etc.), fer la proposta final -que en aquest cas incorpora algunes de les suggerències dels estudiants, si bé no totes- i que és la que se sotmet al Consell de Govern per a la seva aprovació, si escau.

Intervenen de nou els representants dels estudiants per mostrar el seu desacord amb aquest plantejament i comenten altres aspectes substantius de les modificacions proposades, així com l'excessiva extensió de la normativa.

Després d'un llarg debat en el que intervenen altres membres del Consell, se sotmet finalment a votació la proposta de modificació de la Normativa Acadèmica de la UOC tal com és de veure en el document **ANNEX 5** -a excepció de l'art. 115.3 (antic 102), que es manté amb la redacció fins ara vigent- la qual s'**APROVA** per majoria amb el vot en contra dels dos representants dels estudiants.

7. Aprovació, si escau, de la modificació de la Normativa Econòmica

Vista la proposta de modificació de la Normativa econòmica de la UOC que s'adjunta com a document **ANNEX 6**, el Consell de Govern l'**APROVA** per unanimitat.

8. Aprovació, si escau, de la modificació de la Normativa dels Estudis de Doctorat

Vista la proposta de modificació de la Normativa dels estudis de doctorat de la UOC que s'adjunta com **ANNEX 7**, el Consell de Govern l'**APROVA** per unanimitat.

9. Aprovació, si escau, de la proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la UOC a l'escriptora i professora Jeanette Winterson

L'art. 1 del Reglament d'Honors i Distincions de la UOC estableix que "el doctorat honoris causa és el màxim reconeixement que, amb caràcter extraordinari, pot oferir la Universitat Oberta de Catalunya a persones rellevants en els àmbits científic, intel·lectual, cultural, artístic, tècnic o social i que en aquests respectius àmbits hagin demostrat valors en els que la UOC s'hi identifica" .

Segons l'art. 2 del mateix Reglament, la investidura dels doctors honoris causa es tramitarà a petició de qualsevol membre de la Comissió Estratègica i s'aprovarà pel Consell de Govern de la Universitat, tot atenent a criteris de prudència i racionalitat acadèmica.

Atès que la Direcció dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació va formular en el seu dia la proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la UOC a l'escriptora i professora d'escriptura creativa de la Universitat de Manchester, Sra. Jeanette Winterson en virtut dels mèrits que es detallen en el document que s'adjunta com **ANNEX 8**.

Atès que a la vista de l'esmentada proposta, el Consell de Direcció va acordar, en data 28 d'abril de 2025, donar-hi el vistiplau i elevar la proposta al Consell de Govern.

El Consell de Govern, per unanimitat,

A C O R D A :

ÚNIC: Concedir a l'escriptora i professora Sra. Jeanette Winterson el Doctorat 'Honoris Causa' per la Universitat Oberta de Catalunya.

10. Torn obert de paraules

David García pregunta com està la proposta aprovada de concessió del Doctorat 'Honoris Causa' al director de cinema Guillermo del Toro i quan està previst celebrar l'acte d'investidura.

Contesta Jordi Sánchez, director dels Estudis de Ciències de la Informació i la Comunicació que el Sr. del Toro té una agenda molt complicada i s'està a l'espera que indiqui una data disponible per a poder celebrar l'acte d'investidura.

David García comenta que l'estudiantat està molt il.lusionat amb el projecte OpenEU. Però estan preocupats per la forma com s'està portant a terme tot el relatiu a la participació del sector estudiantil. El projecte els il.lusiona, però si només ha de servir per millorar la imatge de la UOC, no els interessa.

La rectora comenta que en cap cas és un simple projecte de cara a la galeria, sinó que té uns continguts i uns objectius molt ben definits en els diferents paquets de treball que han de servir per a la millora de l'activitat i el servei que dóna tant la UOC com la resta d'universitats europees que hi participen. Obtenir el projecte ha portat un llarg treball de quatre anys que no es fa per simples motius d'imatge. Tota l'organització hi està abocada, té uns objectius olt ambiciosos i és important la participació dels estudiants.

Pastora Martínez-Samper, coordinadora del projecte, afegeix que està en marxa la revisió del reglament que articula la participació dels Consells d'Estudiants, tal com fa uns mesos ja va comentar amb el coordinador del CE de la UOC. I, com ha dit la rectora, es compta amb la plena participació del Consell d'Estudiants i es posa a la seva disposició per aclarir aquells punts que siguin necessaris.

I, en no haver-hi més paraules, la rectora agraeix a tots els presents la participació i les diferents intervencions i clou la sessió, de la qual el secretari estén aquesta acta amb el vistiplau de la rectora com a presidenta de la sessió.

El secretari

Pere Fabra i Abat

Vist i plau
La rectora

Àngels Fitó i Bertran

ANNEX 2

Consell de Govern de la UOC

Informe de la Rectora

Informe del Gerent

21 d’octubre de 2025

Universitat Oberta
de Catalunya

1. Informacions generals a destacar

Índex

1 Informacions generals a destacar

Estat de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Pla de Xoc 2025 – 2026: estat de les negociacions

Estat de la campanya

2 Repàs de l'activitat destacada de la Universitat

3 Activitat institucional rellevant

4 Precs i preguntes

Relleu en la gerència de la Universitat

Jordi Marin, nou gerent de la UOC i director general de la FUOC

El relleu, avalat pel Patronat de la FUOC, respon a la voluntat **de reforçar la capacitat de renovació de la Universitat davant dels nous reptes que planteja el Pla estratègic 2026-2030**.

Llicenciat en Ciències Econòmiques per la UB, ha cursat un màster de Gestió Pública (UAB) i un *executive master* d'Administració Pública (ESADE), entre altres. És un professional amb llarga experiència en gestió universitària, expert en estratègia, desenvolupament de negoci i consultoria estratègica, organitzativa i tecnològica.

Agraïment a Antoni Cahner

La feina feta per Antoni Cahner com a director de la FUOC i al capdavant de l'equip de gestió durant els darrers onze anys **ha permès consolidar la Universitat i dotar-la d'estabilitat** en una etapa marcada per un fort increment de l'activitat, per reptes organitzatius complexos i per un context general d'inestabilitat política i econòmica.

Implantació del registre horari obligatori

Des del passat 1 d'octubre **és obligatori el registre diari de la jornada laboral de totes les persones treballadores** per donar compliment al Reial decret llei 8/2019, de 8 de març de 2019, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball.

L'objectiu, a banda de **complir el requeriment legal**, és implementar un sistema de gestió del temps de treball que continuï fomentant els principis de **confiança**, **flexibilitat**, **autonomia**, **responsabilitat** i **treball per objectius**, en consonància amb el model de treball obert establert a la institució.

Estat de la campanya

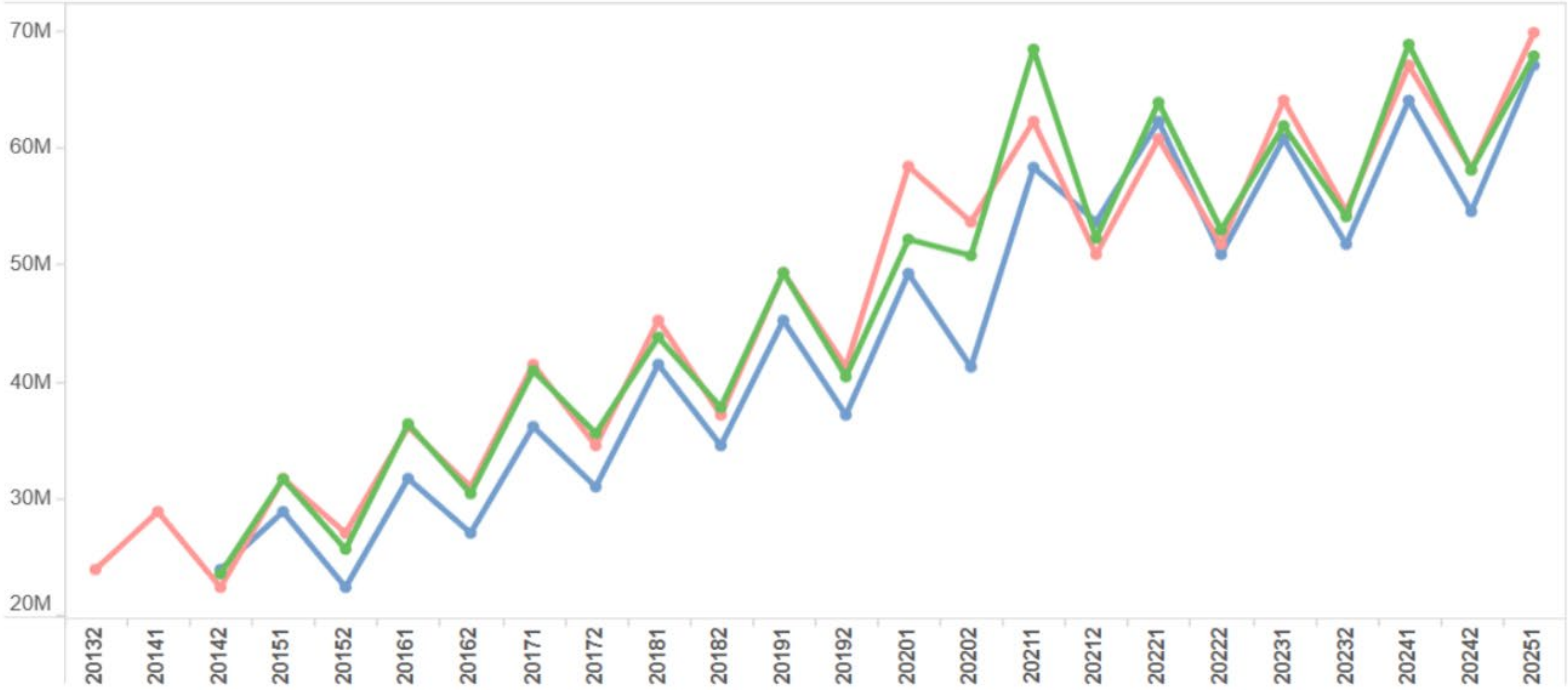
Resultats Campanya 2025.1

1a matrícula + Rematrícula

Resultats del Semestre

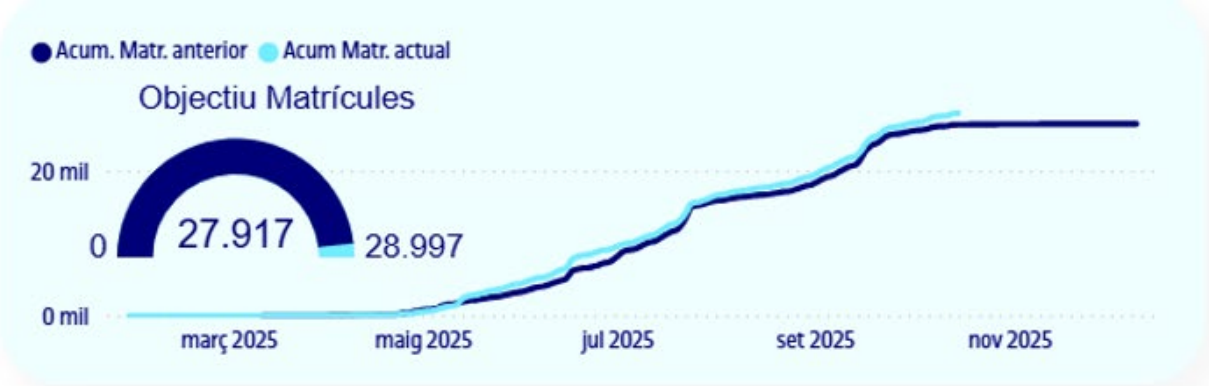
	Real	Obj	Any Ant	% Increment Obj	% Increment Any Ant
Ingressos (Euros)	69.842.017,36	67.839.505,32	67.047.626,98	2,95%	4,17%
Matrícules (Nº)	81.152,79	81.084,09	78.846,15	0,08%	2,93%
Crédits (Nº)	1.548.251,69	1.513.746,55	1.438.571,49	2,28%	7,62%
Ingrés mig per Crédit (Euros)	45,11	44,82	46,61	0,65%	-3,22%
Ingrés mig per Matrícula (Euros)	860,62	836,66	850,36	2,86%	1,21%
Crédits per Matrícula (Euros)	19,08	18,67	18,25	2,20%	4,55%

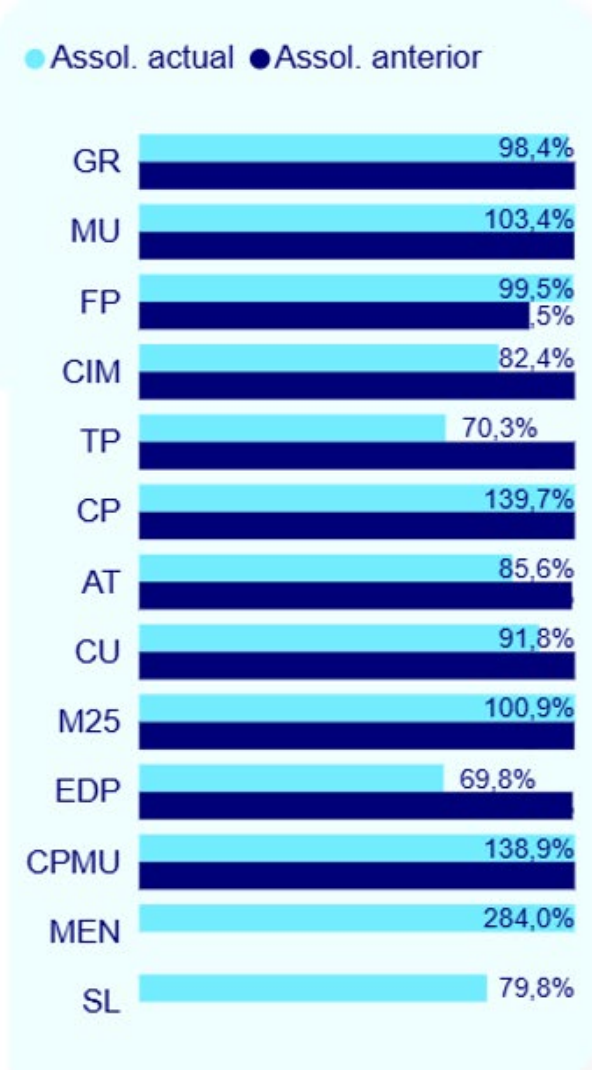
Evolució Històrica



Resultats Campanya 2025.1

Detall per tipologia i 1a matrícula

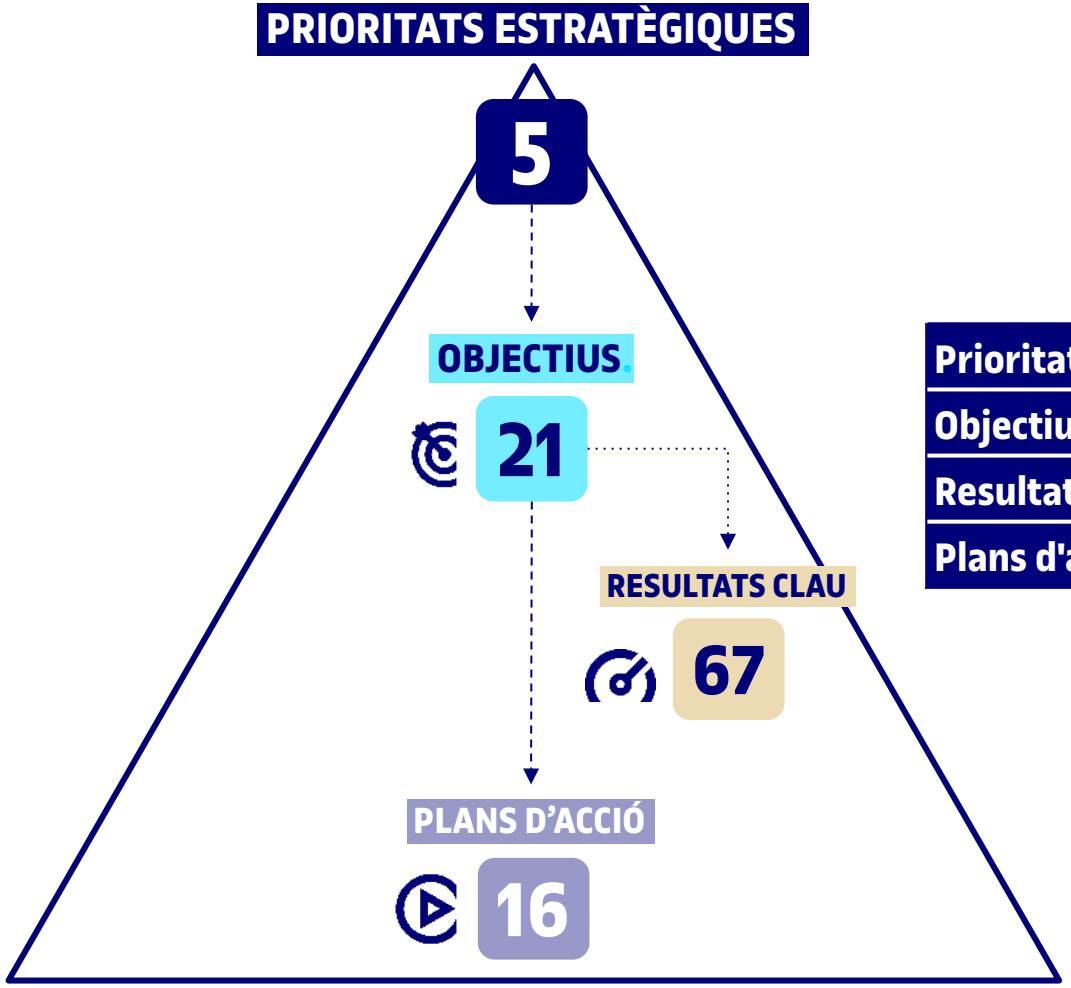




Tipologia	Matr. actual	Matr. anterior	% Incr. Matr.	Objectiu	Matr. total ant.	Assol. actual	Assol. anterior
GR	11.594	10.986	5,5%	11.781	10.986	98,4%	100,0%
MU	8.513	7.225	17,8%	8.233	7.239	103,4%	99,8%
FP	1.034	827	25,0%	1.039	924	99,5%	89,5%
CIM	3.011	4.211	-28,5%	3.653	4.213	82,4%	100,0%
TP	1.299	1.427	-9,0%	1.848	1.428	70,3%	99,9%
CP	419	306	36,9%	300	306	139,7%	100,0%
AT	334	395	-15,4%	390	398	85,6%	99,2%
CU	89	84	6,0%	97	84	91,8%	100,0%
M25	572	597	-4,2%	567	598	100,9%	99,8%
EDP	419	175	139,4%	600	176	69,8%	99,4%
CPMU	182	124	46,8%	131	124	138,9%	100,0%
MEN	230		Infinit	81		284,0%	
SL	221		Infinit	277		79,8%	
Total	**27.917**	**26.357**	**5,9%**	**28.997**	**26.476**	**96,3%**	**99,6%**

Estat de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Pla Estratègic 2026 - 2030 en xifres



	Model Educatiu	Recerca i Transferència	Persones	Sostenibilitat	Funció social
Prioritats	1	1	1	1	1
Objectius	4	5	4	4	4
Resultats clau	13	19	13	11	11
Plans d'acció	4	3	3	3	3

Pla de Xoc 2025 – 2026: estat de les negociacions

El Pla de Xoc presentat i discutit amb el DREU respon a la necessitat urgent de la UOC - políticament reconeguda i contrastada - de garantir l'atenció docent de l'estudiantat, la competitivitat acadèmica i tecnològica i el poder adquisitiu de l'equip.

La darrera revisió del Pla de Xoc proposa un diferiment en el temps de desplegament de la reducció de la dedicació docent i l'assumpció d'una part de la despesa que sí té reconeixement en la resta del sistema públic d'universitats (PTGAS). Alhora, el plantejament econòmic ja considera totes les palanques d'estalvi possibles i preveu el cofinançament a partir d'un creixement de l'activitat prevista.

El suport de la Generalitat durant el 2025 per a aquest Pla de Xoc ha suposat **l'inici del desplegament de la política acadèmica i canvi del model d'atenció docent i cal garantir-ne la continuïtat.**

La negociació del conveni col·lectiu està condicionada a la necessitat de garantir la compensació salarial per l'increment del cost de la vida en les mateixes condicions que el sistema públic.

Grup de Treball DREU - UOC

Pla de xoc IPC i proposta de Model de finançament 2024-2029

Comissió de Recerca i Universitats
Parlament de Catalunya
Dimarts, 8 de juliol de 2025

Aprovació per unanimitat de la proposta de resolució per instar al Govern a **resoldre la situació jurídica** de la UOC i aplicar un **pla de xoc específic** per a la Universitat.

Proposta de resolució sobre la naturalesa, el règim de governança i el finançament de la Universitat Oberta de Catalunya
250-00467/15

El Parlament de Catalunya insta el Govern a:

1. Dur a terme les modificacions normatives necessàries per, ateses les característiques especials de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), procedir a l'exempció de la Fundació titular de la Universitat Oberta de Catalunya de l'establert a la lletra *a* de l'article 174.1 de la Llei 5/2017, del 28 de març, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic i de creació i regulació dels impostos sobre grans establiments comercials, sobre estades en establiments turístics, sobre elements radiotòxics, sobre begudes ensucrades envasades i sobre emissions de diòxid de carboni i, per tant, que aquesta no li sigui aplicable.

GRUP PARLAMENTARI SOCIALISTES I UNITS PER AVANÇAR (REG. 38897)

Esmena 1
GP Socialistes i Units per Avançar (1)
De modificació del punt 2

2. *Estudiar la creació i el desplegament* ~~Crear i desplegar~~, durant l'any 2025, *d'*un pla de xoc específic per a la UOC que doti al ~~contracte~~ *conveni* programa amb la suficiència econòmica per millorar i garantir les seves inversions universitàries, tecnològiques i de capital humà.

Comissió de Recerca i Universitats. 8 de juliol de 2025

2. Repàs de l’activitat rellevant de la Universitat

Cap a una experiència formativa més integrada

Nou model d’avaluació final

1r semestre del procés que permetrà la **realització de les proves finals a** l'espai de docència **Canvas** i de manera **asíncrona**.

Objectius

- Eliminar la separació entre l'espai de docència i l'espai de proves finals.
- Aprofitar al màxim els avantatges de l'asincronia per potenciar la flexibilitat, l'autonomia i l'autoregulació de l'aprenentatge.

El nou model incorpora, també, la **supervisió en línia**:

- Reforça els mecanismes de validació d'identitat i autoria.
- Ajuda a garantir la integritat acadèmica i genera confiança en el sistema d'avaluació.

Paper clau del PDI en la transformació del disseny docent

- **Repensant l’avaluació** de manera global: creació de bancs de preguntes extensos que permetin l’avaluació asíncrona a partir de les possibilitats que ofereix la tecnologia.
  - Qüestionaris d’autoavaluació
  - Experiències d’avaluació basades en situacions autèntiques.
- **55 professores i professors** ja estan implementant el nou model.

Cap a una experiència formativa més integrada

Novetats informes de seguiment d'activitat a les aules (SAA)

1

Millores en els informes SAA

- Disseny nou, adaptat a les guies institucionals: visualització de les dades més clara i entenedora.
- Un recompte del retorn més complet: inclusió dels comentaris fets al caixetí de rúbriques.

2

Pàgina "Disseny d'avaluació" en l'informe SAA-PRA

- Emmarcada en l'estratègia de millora contínua del Projecte de Seguiment de l'Activitat a les Aules (SAA), i que permet al professorat obtenir una **radiografia de l'estructura de l'avaluació continuada de les seves assignatures**.
- Incorpora les **decisions sobre el disseny de les activitats** d'aprenentatge (reptes) en un únic entorn.

3

Informe SAA-Assignatura

- Complementa l'informe de SAA-PRA amb una **visió històrica de l'assignatura**.
- Incorpora dades de resultats i satisfacció amb l'objectiu d'oferir evidències que permetin valorar canvis orientats a millorar el disseny i l'execució de la docència.

4

Informe SAA-Programa

- Disponible al llarg d'aquest semestre per a totes les direccions de programa.
- Incorpora la visió històrica del programa en el transcurs dels semestres.
- Inclourà informació sobre el perfil de l'estudiantat matriculat, els indicadors clau de l'activitat a les aules, els resultats acadèmics i la satisfacció de l'estudiantat.

Enriquint l'experiència educativa

Millores a l’aula

- **Interfície més visual** en el seguiment de lliuraments de les tasques.
- **Retorn *(feedback)* integrat** per part del professorat.
- **Nova versió del Calendari** amb totes les fites acadèmiques marcades (inicis, terminis i qualificacions) en un sol espai.
- Incorporació de **rúbriques d’autoavaluació**.

Gemini Chat per a l’estudiantat

- Pas significatiu en **l'optimització de les eines d’IAG**: aposta per una IA humanista, ètica i disruptiva al servei del model educatiu de la UOC
- **Nou actiu en el procés d’aprenentatge** de l’estudiantat que s’incorpora com a **eina necessària per completar activitats** acadèmiques específiques.
- **Transformació del procés d’aprenentatge** i la manera **com la UOC es relaciona amb la seva comunitat**.

Enriquint l'experiència educativa

Millora de l'atenció a la diversitat i a la inclusió

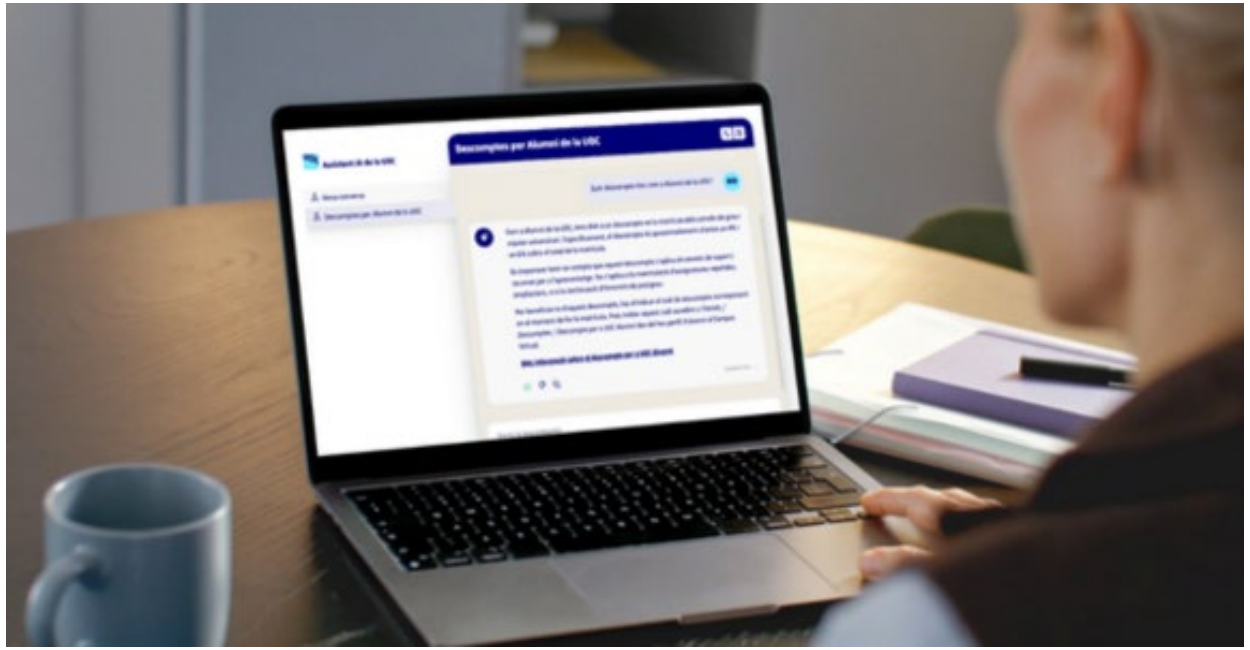
- Nou **Servei d'Inclusió i Benestar** (SIB) per reforçar l'atenció i l'**acompanyament a l'estudiantat amb discapacitat o amb necessitats específiques de suport educatiu** (NESE) i la igualtat d'oportunitats per a aquest col·lectiu.
- Desplegament d'una **prova pilot** vinculada al tràmit d'adaptacions per a l'estudiantat amb NESE.
- Foment de les **pràctiques inclusives** i reforç de **l'acompanyament personalitzat** d'aquest col·lectiu al llarg de tota la seva trajectòria acadèmica i professional.

Impuls a les sortides professionals

- Posada en marxa de la iniciativa **CONNECTA**: nou cicle de ponències virtuals orientat a donar **resposta a les inquietuds de l'estudiantat** sobre les sortides professionals dels seus programes.
- Durada d'octubre a desembre, dedicada setmanalment a una àrea d'estudis de la Universitat.

Enriquint l'experiència educativa

Activació d’un pilot de xat d’IA per a l’estudiantat



Projecte liderat per l'equip d'**Experiència d'Usuari**, amb la col·laboració de **Tecnologia i Serveis d'Atenció**.

Recurs **complementari** al Servei d’Atenció desenvolupat específicament per la UOC dins del **projecte SofIA**.

L’eina permet resoldre de manera **autònoma** i **immediata** dubtes sobre tràmits i informacions, sense haver d'esperar la resposta d'un gestor.

Iniciativa activa des del novembre del 2024: dona **suport als gestors del servei d'atenció** i els ajuda a resoldre les consultes enviades a través del formulari de contacte del Campus Virtual.

Posada en marxa d’Unikude

Nova eina per a la gestió de la qualitat acadèmica

L’eina **agrupa**:

- La gestió de processos
- La consulta d'indicadors
- La confecció integrada d'informes
- La gestió del pla de millora
- La gestió documental
- El sistema de flux de treball

Plataforma que **centralitza, estandarditza i optimitza** tots els processos de seguiment i millora de la qualitat acadèmica.

Objectiu

Millorar l’eficiència i assegurar que els processos interns s'alineen amb els requisits d’agències d’avaluació externes.

Principals avantatges:

- La centralització de la informació
- L'estandardització de processos
- L'optimització del temps i els recursos
- La transparència i el control
- La millora de la presa de decisions basada en indicadors.

Participació de la UOC a MONDIACULT 2025

Congrés mundial sobre polítiques culturals organitzat per la UNESCO

Jornada Internacional sobre el Present i el Futur de les Polítiques de Cultura Digital. Universitat, Societat i Cultura Digital

Objectiu: posar al centre del debat internacional la **necessitat de desenvolupar polítiques de cultura digital més crítiques**, inclusives i alineades amb els grans reptes socials i tecnològics del nostre temps.

Generació d'un **espai de diàleg estratègic entre veus diverses** del món cultural, tecnològic i social, amb l'objectiu de generar idees i propostes amb visió de futur.

Inauguració de l'exposició "Constel·lacions" en el marc de la Jornada.

Obra de *Playmodes* creada amb motiu dels actes de graduació del 30è aniversari de la UOC i que **uneix art, ciència i tecnologia** amb l'objectiu de despertar noves mirades sobre la cultura digital.

#CulturaOberta #CulturaDigital

Cinquena resident internacional CCCB-UOC

La lingüista Yásmina G. Aguilar relleva la cineasta Tsitsi Dangaremba

Conferència inaugural, cicle de converses, seminaris. Elaboració d'un recurs d'aprenentatge dirigit per Diana Roig. Amb la direcció acadèmica de Marina Garcés.

Objectiu: Des de la defensa de la diversitat lingüística i cultural, proposa reflexionar sobre les nocions de mescla i mestissatge, i el seu paper en el suport dels relats colonials i nacionals.

Presentació del pòdcast "Els visitants"

Un assaig sonor a partir de veus del periodisme, la filosofia o la creació que connecta idees i amplifica el pensament. Amb la direcció acadèmica d'Efraín Foglia.

#CulturaOberta #CulturaDigital

ExpedicióUOC: connecta, explora, transforma

Objectius

Compartir la missió del Vicerectorat d'Aliances, Comunitat i Cultura i aprofundir en els diferents **àmbits d'actuació del vicerectorat**.

Impulsar una transformació creixent, coherent i compartida per convertir la UOC en una **universitat relacional i sense límits**.

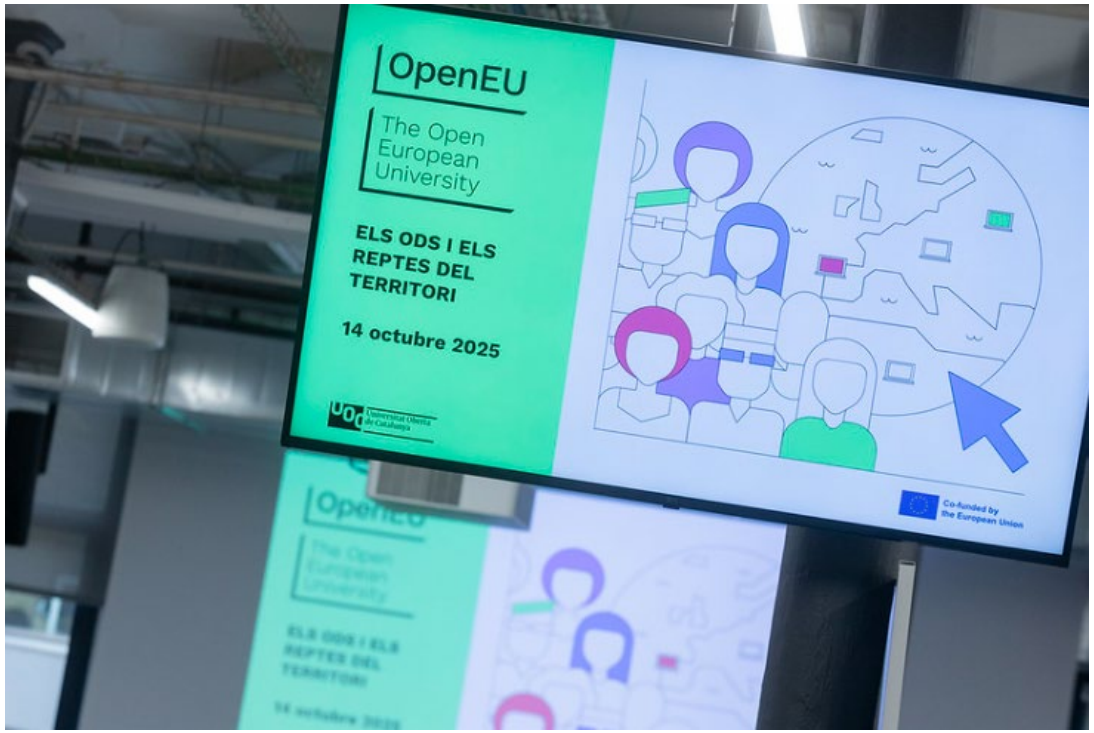
Escoltar i recollir les propostes i necessitats de l'**acadèmia de la UOC** per generar impacte social d'alt nivell mitjançant la **connexió amb l'entorn.**

Jornada de treball sobre els ODS en el marc d'OpenEU

Objectius

Reflexionar, col·lectivament, sobre els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i els **reptes del territori** identificats pel **RIS3CAT 2030**, l'Estratègia per a l'especialització intel·ligent de Catalunya 2030, per avançar cap a una **educació superior més compromesa** amb els desafiaments locals.

Explorar noves formes de col·laboració en què la **universitat**, juntament amb el teixit productiu i social, actuï com a **motor de canvi i d'impacte positiu** per al conjunt de la societat.



Nova Càtedra de Salut i Educació Financera

Amb la Fundació Caixa Enginyers i l'Institut d'Estudis Financers

Objectiu

Millorar l'educació financera de la ciutadania i capacitar-la per prendre decisions econòmiques responsables, i contribuir, així , a reduir les desigualtats socials que pateixen els col·lectius de població més vulnerables.

La càtedra pretén promoure una **nova manera d'entendre la relació entre finances i benestar** a través de la **recerca**, la **divulgació** i la **formació**.

Aposta per la recerca emergent del PDI

Nova convocatòria Ajuts Acceleradors

Objectiu

Impulsar tantes **trajectòries novelles** com **línies de recerca noves** en tots els àmbits prioritaris de la UOC.

Programes

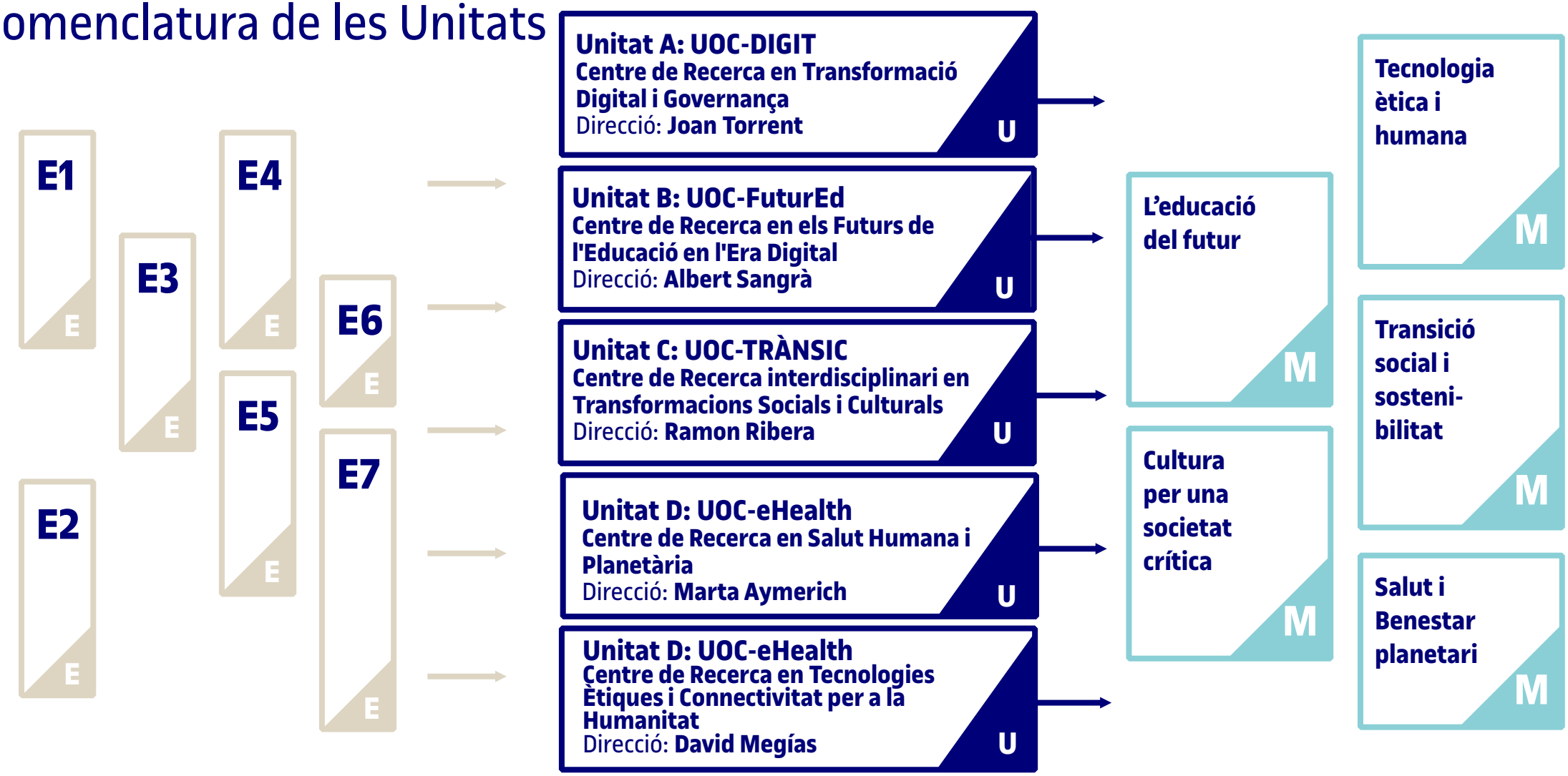
- A la **recerca emergent**
- En l'àmbit de la **ruralitat**
- En l'àmbit de la **justícia global**
- A la **innovació docent aplicada a la UOC**
- En l'àmbit de la **cultura**

Dotació econòmica de **270.000 euros, duplica** la de la **convocatòria anterior**.

Disseny que fomenta **l'agilitat i la capacitat d'execució** dels equips investigadors: simplificació dels mecanismes de sol·licitud d'ajuts interns.

Consolidació de l'ecosistema de recerca

Nomenclatura de les Unitats



Lliçó inaugural del curs 2025 - 2026

"Guerres d'informació: la nova amenaça per a la democràcia"

Conversa entre **Ana Sofía Cardenal**, catedràtica de Ciència Política dels Estudis de Dret i Ciència Política de la UOC, i **Lorenzo Marini**, cofundador i cap d'estratègia i impacte de Verificat.cat, alumni de la Universitat i membre del Consell UOC Alumni, conduïda per la periodista i membre del consell assessor de la FUOC, **Cristina Gallach**.

Estrena d'**aVeus**, una proposta que combina **art, recerca i innovació** per crear una **veu coral sintètica generada amb intel·ligència artificial** (IA). En la iniciativa han participat la **cantant i compositora Maria Arnal**, i les **veus de membres de tota la comunitat** universitària.

Interpretació de la **nova versió de l'himne universitari *Gaudeamus igitur***, arranjada especialment per a aquesta veu sintètica pel director coral **Carles Prat**.

Reconeixements

Premi DonaTIC 2025 a Eugènia Santamaría

Professora dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació i impulsora del programa de Telecomunicacions de la UOC, en la **categoria Acadèmica/ Investigadora**.

Reconeixement EADTU als 30 anys de la UOC

Distintiu atorgat en el marc de la conferència IHE2025, per la trajectòria de la Universitat en l'àmbit de l'aprenentatge i la seva **contribució al sistema universitari europeu**.

Reconeixements

Premi FPCAT 2024 a la UPAL

Guardó de la Generalitat de Catalunya a la Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral de la UOC en reconeixement a les **bones pràctiques per a una formació professional de qualitat**.

Renovació del segell HRS4R

Distintiu de qualitat que reconeix la **capacitat d'atraure talent**, generar un entorn de treball favorable, fomentar la recerca i potenciar la carrera dels investigadors en el marc europeu.

THE WORLD UNIVERSITY RANKINGS

La UOC, la millor universitat en línia de l'Estat segons el THE

El rànquing de la *Times Higher Education* situa la UOC en el **vuitè grup de les millors universitats d'Espanya** i, a escala mundial, en la franja 801-1.000 de les més de 2.000 institucions de tot el món analitzades.

3. Activitat institucional destacada

Governamental i polític

Javier Villamayor
Secretari del Govern de la Generalitat de Catalunya

Miquel Samper
Conseller d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya

Sònia Hernández
Consellera de Cultura de la Generalitat de Catalunya

Josep M. Carreté
Secretari General del Departament de Cultura

Marisol López
Directora General d'Innovació i Cultura Digital

Alícia Romero
Consellera d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya

José Montilla
Expresident de la Generalitat de Catalunya

Miquel Soriano
Director General d'Universitats (des del setembre 2025)

Oriol Junqueras
President Esquerra Republicana de Catalunya, ERC

Camil Ros
Secretari General de la UGT de Catalunya

Oriol Escardíbul
Secretari General d'Universitats de la Generalitat de Catalunya

Sistema universitari

Xavier Martinez Celorrio
Secretari General del Consell Interuniversitari de Catalunya

Agenda internacional

EADTU
Presidents' Meeting

OpenEU
Reunió del Consell de Rectors

Activitat UOC

SPIN UOC, jornada d'emprenedoria i transferència de coneixement

Fòrum Internacional sobre *Skills Intelligence* en l'Educació Superior i Postsecundària

Reunió plenària del Consell d'Universitat de la UOC

Celebració dels 25 anys de l'àmbit Multimèdia, Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicacions de la UOC

AfterUOC, trobada de la xarxa d'extreballadores i extreballadors de la UOC centrada en el Model Educatiu de la Universitat

Retransmissió d'*El Matí de Catalunya Ràdio* des de la UOC

IX Jornada MoJoInnova UOC – EFE 2025

Inauguració de la Càtedra en Alfabetització i Salut Financera, en col·laboració amb la Caixa d'Enginyers i l'Institut d'Estudis Financers

Lliçó inaugural del curs 2025-2026 "Guerres d'informació: la nova amenaça per a la democràcia"
A càrrec d'Ana Sofía Cardenal, catedràtica de Ciència Política de la UOC, i Lorenzo Marini, cofundador de Verificat.cat i alumni de la UOC, i conduïda per Cristina Gallach

Jornada de Recerca i Transferència "Del coneixement a l'impacte: 30 anys de recerca a la UOC"

4. Precs i preguntes

Gràcies a un equip il·lusionat i compromès

FORMAR
TRANS-
FORMAR

UOC.universitat
@UOCuniversitat
UOCuniversitat

Moltes gràcies

Universitat Oberta
de Catalunya

ANNEX 3

Universitat Oberta de Catalunya

uoc.edu

Àrea Aliances, Comunitat i Equitat

Modificació del Reglament de la Unitat d'Igualtat

29 Setembre de 2025

Índex

1. Resum nou reglament Unitat d'igualtat, Diversitat i Inclusió (UIDI)

2. Quin és el nou mandat

3. Marc normatiu ampliat

4. Nou nom i funcions Unitat d'igualtat, Diversitat i Inclusió (UIDI)

5. Nova Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

1. Resum nou Reglament Unitat IDI

- **Mandat ampliat:** Equitat/Igualtat, Diversitat i Inclusió: gènere, LGTBI, discapacitat, diversitat cultural (LOSU art.43 i 97)
- **Marc normatiu ampliat:** nou mandat i augment de la normativa
- **Nou nom:** Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (LOSU art.43 i 97)
- **Funcions de la Unitat IDI:** Ampliació de funcions
- **Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió:** 5 PDI, 5 Gestió (3 escollits CU i 7 VRACC) i 5 Estudiants (escollits CdE)

2. Quin és el nou mandat 2025-2028

- ➔ Nou marc normatiu estatal i europeu: Obligatorietat d'abordar la **Igualtat, Diversitat i Inclusió (IDI)** a partir de **LOSU i HorizonEurope**
- ➔ **Institucionalització** dels principis IDI a la UOC a través de la transversalització a tots els Vicerrectorats. Coordinació robusta entre el **VR Aliances Comunitat i Cultura** el **VR Docència i Aprenentatge** i **Àrea Acompanyament i Orientació**
- ➔ **V Pla d'igualtat, diversitat i inclusió 2025-2028 UOC** en procés de disseny, que afegeix la inclusió de la **discapacitat** i la **diversitat cultural**
- ➔ **OpenEU** impulsa un **Pla OpenEU d'Igualtat, diversitat i inclusió** i una **Comunitat de pràctiques** per a totes les universitats de l'aliança **(liderat per UOC)**
- ➔ **Comunitat universitària i Consell Universitats i**mplicats i interessats en l'àmbit

2. Nou mandat: Plans Directors del VRACC

Pla Internacional

Pla d'Aliances

- Política d'Aliances

Pla Comunitat

- Sostenible i saludable
  - Pla Estratègic de Sostenibilitat
  - Pla de Benestar i Salut - À.Persones
- Compromís social i cooperació

Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

- Igualtat de gènere
  Diversitat sexual
  Diversitat cultural
  Discapacitat
  - Pla Igualtat de gènere i diversitat sexual laboral
  - Pla de diversitat i inclusió a la docència

OpenEU
The Open European University

Estratègia i plans país LATAM

RIS3CAT 2030

Xarxa UOC Rural

Comunitats Transformadores

Vinculació a l'entorn i territori

Pla de Coneixement Obert / Open Dialogue

3. Marc normatiu Igualtat de gènere i LGTBI

Ámbit Europeu

-2000/78/EC Directive about equality at work

-Horizon Europe 21-27:

*Gender Equality Plan implemented for elegibility

*Gender dimension in R&I projects

*Gender parity in R&I teams

-EU strategy for the rights of LGBTIQ persons

Àmbit Estatal

-Ley Orgánica contra la violencia de género 1/2004

-Ley Orgánica de Igualdad 3/2007

-RD 6/2019, RD 901/2020 i RD 902/2020

-Ley de la Ciencia 17/2022

-Ley 10/2022 Libertad Sexual

Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación

-LOSU 2/2023

-Ley trans 4/2023

-Real Decreto 1026/2024 LGTBI empresas

Ámbit Autonòmic

-Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

-Instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis a les realitats LGTBIQ

-Llei 17/2020 de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

*Article 17 sobre obligacions de les universitats

-Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

-Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència.

-AQU Marc gènere a la docència (2018):

*Marc comú per incorporar i avaluar la perspectiva de gènere a totes les titulacions oficials del Sistema Universitari Català (s'aporten elements de diagnòstic i indicadors)

Compliance

-Ley 10/2022 (art 184 CP): Responsabilidad penal a la personalidad jurídica (FUOC) por los delitos de acoso sexual

3. Marc normatiu Discapacitat i Diversitat cultural

Ámbito Europeo

-2000/78/EC Directive about equality at work
-Approaches to inclusive gender equality in research and innovation (R&I) (2022)
-EU antiracism action plan 20-25
-EU Roma strategic framework 20-25
-EU strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2023

Ámbit Autonòmic

-Ordre BSF/43/2012, de 27 de febrer, de la targeta acreditativa de la discapacitat.
-Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.
-Pla de diversitat i inclusió de les universitats catalanes PIDUC (2024)

Àmbit Estatal

-Llei 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
-RD 557/2011, sobre extrangeria
-Llei 26/2011 d'adaptació normativa a la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat.
-1/2013 Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
-RD 888/2022 procediment per al reconeixement, la declaració i la qualificació del grau de discapacitat.
-Ley 15/2022 igualdad de trato y no discriminación
-Ley 3/2022 Convivencia Universitaria
-LOSU 2/2023

4. Funcions de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

1. **Planificació** estratègica (Pla IDI 25-28)
2. **Assessorament** intern UOC
3. **Protocol atenció i prevenció** contra l'assetjament i la discriminació (atenció a consultes, queixes i denúncies*)
4. **Sensibilització** i impuls a la **formació****
5. Recollida sistèmica de **dades** IDI
6. **Transferència** a institucions externes
7. **Representació** externa i **incidència** política

*L'atenció de consultes i queixes d'estudiants en IDI es farà en coordinació l'Àrea d'Acompanyament i Orientació

**En col·laboració amb el Delegat de Docència Inclusiva

5. Nova Comissió d'Igualtat Diversitat i Inclusió

- **Òrgan** que té per objecte **assessorar i fer seguiment** en la implementació del Pla

- **Constituïda** per:
  - Un màxim de **5** representants del **PDI i PI**
  - Un màxim de **5** representants del personal de **gestió** de la UOC.
  - Un màxim de **5** representants de **l'estudiantat**.

- **Escollits/des de la següent manera:**
  - Representants del **PDI, PI i Gestió: 3** designat pel **CU i 7** pel **VRACC**
  - Representants **estudiantat:** designats pel **Consell d'Estudiants**

- **Funcions**
  - **Assessorar** en l'elaboració, el desplegament i l'avaluació del Pla IDI
  - Elaborar **propostes d'accions** en l'àmbit de les polítiques d'igualtat diversitat i inclusió
  - Participar en les **reunions plenàries** d'aquesta Comissió
  - Participar en els **grups de treball** en el marc d'aquesta Comissió.

ANNEX 4

QUADRE COMPARATIU REGLAMENT UNITAT D'IGUALTAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ DE LA UOC		
Reglament de la Unitat d'Igualtat de la UOC - 2020	**Reglament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC - 2025**	**Observacions i Justificació**
Preàmbul	**Preàmbul**	
La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes disposa en l'article 25 que en l'àmbit de l'educació superior les administracions públiques, en l'exercici de les seves competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure la inclusió, en els plans d'estudis en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes, la creació de postgraus específics, i la realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria. La disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, estableix que les universitats han de disposar, entre les seves estructures d'organització, d'unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes. La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes concreta les mesures que han de prendre les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca per complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca. La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia estableix, en	~~La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes disposa en l'article 25 que en l'àmbit de l'educació superior les administracions públiques, en l'exercici de les seves competències, han de fomentar l'ensenyament i la recerca sobre el significat i l'abast de la igualtat entre dones i homes. En particular, i amb aquesta finalitat, les administracions públiques han de promoure la inclusió, en els plans d'estudis en què sigui procedent, d'ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes, la creació de postgraus específics, i la realització d'estudis i recerques especialitzades en la matèria.~~ ~~La disposició addicional dotzena de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, estableix que les universitats han de disposar, entre les seves estructures d'organització, d'unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat entre dones i homes.~~ ~~La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes concreta les mesures que han de prendre les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca per complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca.~~ ~~La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia estableix, en~~	Notables canvis en el marc normatiu català, espanyol i europeu ampliació del mandat de temes de gènere a gènere, lgtbi, diversitat cultural i discapacitat i per tant ampliació del marc normatiu

l'article 13, que els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari. Així mateix, la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La disposició addicional vuitena de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya estableix que el departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris. L'Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionalment de la UOC disposa, en l'article 35, que la UOC es compromet a aplicar polítiques de gènere per evitar qualsevol forma de sexisme o de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Amb l'objecte de preservar la igualtat i el respecte entre totes les persones que formen la comunitat universitària, la UOC crea el Pla d'igualtat, que es renova periòdicament. L'any 2006, la UOC va crear per primera vegada la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i es va dotar d'una agent d'igualtat amb l'objectiu de posar en pràctica el compromís de la institució amb la igualtat de gènere. Per fer-ho, l'any 2008 es va portar a terme la primera diagnosi i el I Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC, al qual va seguir el II Pla d'igualtat per als anys 2011-2013. La figura de l'agent d'igualtat es va crear com un requeriment legal, i una persona de l'Àrea de Persones passa a ocupar aquest càrrec. L'any 2014, es va produir un avenç important amb la creació	~~l'article 13, que els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari. Així mateix, la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.~~ ~~La disposició addicional vuitena de la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya estableix que el departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris.~~ ~~L'Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionalment de la UOC disposa, en l'article 35, que la UOC es compromet a aplicar polítiques de gènere per evitar qualsevol forma de sexisme o de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Amb l'objecte de preservar la igualtat i el respecte entre totes les persones que formen la comunitat universitària, la UOC crea el Pla d'igualtat, que es renova periòdicament.~~ ~~L'any 2006, la UOC va crear per primera vegada la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i es va dotar d'una agent d'igualtat amb l'objectiu de posar en pràctica el compromís de la institució amb la igualtat de gènere. Per fer-ho, l'any 2008 es va portar a terme la primera diagnosi i el I Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC, al qual va seguir el II Pla d'igualtat per als anys 2011-2013. La figura de l'agent d'igualtat es va crear com un requeriment legal, i una persona de l'Àrea de Persones passa a ocupar aquest càrrec.~~ ~~L'any 2014, es va produir un avenç important amb la creació~~	

de la Unitat d'Igualtat de la UOC, que és l'estructura que actualment porta a terme les polítiques d'igualtat a la Universitat, i que té definits diversos objectius per tal d'ampliar la projecció de la institució, tant en l'àmbit intern com extern, en favor de la igualtat. Alhora, el mateix any es va fer un pas endavant en el desenvolupament d'accions més ambicioses, que es van proposar al Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes 2015-2019. És en aquest marc que es proposa un Reglament de la Unitat d'Igualtat de la UOC per tal de consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat efectiva entre homes i dones.	~~de la Unitat d'Igualtat de la UOC, que és l'estructura que actualment porta a terme les polítiques d'igualtat a la Universitat, i que té definits diversos objectius per tal d'ampliar la projecció de la institució, tant en l'àmbit intern com extern, en favor de la igualtat. Alhora, el mateix any es va fer un pas endavant en el desenvolupament d'accions més ambicioses, que es van proposar al Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes 2015-2019. És en aquest marc que es proposa un Reglament de la Unitat d'Igualtat de la UOC per tal de consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat efectiva entre homes i dones.~~ La igualtat de tracte i d'oportunitats, la diversitat i la inclusió són valors fonamentals reconeguts per l'ordenament jurídic internacional, europeu, estatal i català. Aquests principis impregnen la legislació en matèria d'educació superior i orienten l'actuació de les institucions acadèmiques. En l'àmbit internacional, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) i la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (2006) estableixen la necessitat d'adoptar mesures per garantir l'accés i la participació plena i efectiva de totes les persones a l'educació. En l'àmbit europeu, el programa Horizon Europe 2021–2027 de la Comissió Europea estableix com a requisit per accedir al finançament la implementació d'un Pla d'Igualtat de Gènere (Gender Equality Plan) per part de les institucions d'educació superior. Això reforça el compromís europeu amb una recerca inclusiva i equitativa. En el marc estatal, el desplegament normatiu ha estat constant. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i, posteriorment, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, de modificació de la Llei orgànica 6/2021, d'Universitats, va obligar les universitats a crear unitats d'igualtat. A aquestes se sumen altres normes rellevants, com:	

	• Ley Orgánica 4/2000 (drets dels estrangers), • RD 557/2011 i RD 1276/2011 (inclusió de persones estrangeres i amb discapacitat), • Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (RD Leg. 1/2013), • Ley 11/2014 (drets del col·lectiu LGTBI), • Ley 15/2022 i Ley 4/2023 (igualtat de tracte i drets de persones trans i LGTBI), • Ley 3/2022, de convivència universitària, • Ley Orgánica 2/2023 (Sistema Universitari), • Ley Orgánica 10/2022 (llibertat sexual), • i la Ley Orgánica 2/2024, que transposa la Directiva 2022/2381/UE de representació paritària. Aquestes lleis recullen el mandat d'adoptar mesures específiques per garantir la no discriminació per motiu de gènere, origen, orientació sexual, discapacitat, religió o altres condicions personals i socials, i incideixen especialment en l'àmbit de l'educació superior. En l'àmbit català, normes com la Llei 1/2003 d'universitats de Catalunya, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, la Llei 11/2014 per a garantir els drets del col·lectiu LGTBI, la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte, i la Llei 9/2022 de la ciència incorporen l'obligació de promoure l'equitat, la diversitat i la inclusió a les institucions universitàries. A això s'hi afegeix el Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes (PIDUC) aprovat pel CIC el 2024, com a instrument marc per orientar l'acció universitària en matèria d'inclusió i respecte a la diversitat.	

	En aquest context jurídic i social, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha anat desplegant una trajectòria institucional clara i compromesa. El 2006 es va crear la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, el 2008 es va aprovar el I Pla d'Igualtat, i el 2014 es va constituir formalment la Unitat d'Igualtat. El 2015, l'Acord GOV/47/2015 estableix en les Normes d'organització i funcionament de la UOC el compromís amb les polítiques de gènere. El 2020 es va aprovar el IV Pla d'Igualtat de Gènere 2020-2024, amb un enfocament alineat amb la normativa estatal més recent i els criteris de l'AQU. Aquest pla va incloure mesures com l'auditoria salarial amb perspectiva de gènere i la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat. Finalment, el 2024 es va iniciar l'avaluació d'aquest IV Pla i el disseny del nou Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2025-2028, que recull i integra tot aquest marc normatiu. Per donar resposta a aquestes obligacions legals, directives estratègiques i valors institucionals, i per reforçar les polítiques inclusives, la UOC actualitza l'estructura i les funcions de la seva Unitat d'Igualtat, que passa a denominar-se Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. El present Reglament en defineix l'estructura, el funcionament i les competències, tot assegurant un marc estable i actualitzat per impulsar la transformació institucional cap a una universitat més justa, equitativa i plural.	
Article 1. Objecte i adscripció La Unitat d'Igualtat de la UOC és una estructura adscrita al Rectorat de la Universitat que té per objecte desenvolupar les polítiques d'igualtat en matèria de gènere en aquesta universitat, i també vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, i la no-discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual, en tots els àmbits de la Universitat.	**Article 1. Objecte i adscripció** La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC és una estructura adscrita al Rectorat de la Universitat que té per objecte: ~~desenvolupar les polítiques d'igualtat en matèria de gènere en aquesta universitat, i també vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, i la no-discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual, en tots els àmbits de la Universitat~~.	**Justificació:** S'adapta la denominació de la Unitat, de conformitat amb l'establert a l'article 97 de la LOSU. S'amplia l'abast de l'àmbit objectiu de la Unitat, incloent-hi la diversitat i la inclusió (gènere, diversitat sexual, diversitat cultural i discapacitat), i també els seus

Aquest reglament també és aplicable a les societats que formen part del grup empresarial de la Universitat.	1. Vetllar per l'alineament i compliment del marc normatiu europeu, espanyol i català sobre polítiques d'Igualtat de gènere, Diversitat sexual i cultural i Inclusió de la discapacitat en el marc de l'educació superior. 2. Assegurar un accés, participació i trajectòria en igualtat de condicions de tota la comunitat universitària, tot corregint discriminacions sistèmiques i garantint la inclusió, la diversitat la igualtat de tracte i la no discriminació en totes les dimensions de la universitat. 3. Posicionar la UOC en l'àmbit català, estatal i Europeu com una universitat que implementa i lidera una educació online lliure de discriminacions. ~~Aquest reglament també és aplicable a les societats que formen part del grup empresarial de la Universitat.~~	objectius. Se suprimeix la referència a les societats, perquè la UOC ja no disposa de grup empresarial.
Article 2. Funcions Les funcions de la Unitat d'Igualtat són: 1. Elaborar els plans d'igualtat de la UOC i de les empreses del grup, vetllar per la seva implementació i fer-ne el seguiment i l'avaluació. 2. Fer informes del seu àmbit competencial d'acord amb el seu objecte. 3. Assessorar els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmics i administratius en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, i proposar i promoure mesures correctores de les desigualtats i els incompliments que es detectin. 4. Proposar i promoure mesures que facilitin la docència, la recerca, la transferència i la gestió amb perspectiva de gènere.	**Article 2. Funcions** Les funcions de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió són: 1. Elaborar els plans d'igualtat, LGTBI, diversitat i inclusió de la UOC ~~i de les empreses del grup~~, vetllar per la seva implementació i fer-ne el seguiment i l'avaluació, així com les diagnosis prèvies a l'elaboració dels plans. 2. Fer informes del seu àmbit competencial d'acord amb el seu objecte. 3. Assessorar els diferents òrgans, serveis i unitats acadèmics i administratius en matèria de polítiques d'igualtat ~~de gènere,~~ diversitat i inclusió i proposar i promoure mesures correctores de les desigualtats i els incompliments que es detectin. 4. Proposar i promoure mesures que facilitin la docència, la recerca i la transferència, la gestió i la comunicació amb perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió.	**Justificació:** S'adapten les funcions de la Unitat al marc legislatiu vigent, i també el seu nou àmbit competencial (diversitat i inclusió).

5. Instar la recollida de dades estadístiques desglossades per sexe en tots els àmbits.	5. Instar la recollida de dades estadístiques en tota la institució que permetin una millora contínua en els àmbits de la igualtat, diversitat i inclusió.	
6. Dur a terme accions de sensibilització, informació i formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en matèria de diversitat sexual.	6. Dur a terme i impulsar accions de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió ~~gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en matèria de diversitat sexual~~.	
7. Vetllar perquè la comunicació i la difusió de notícies incorporin la perspectiva de gènere i la diversitat sexual i fomentin la representativitat de les dones.	7. Vetllar perquè la comunicació i la difusió de notícies incorporin la perspectiva de ~~gènere i la diversitat sexual i fomentin la representativitat de les dones~~ de la igualtat, diversitat i inclusió.	
	8. Fer atenció de suggeriments, consultes, queixes i denúncies en l'àmbit de la igualtat, diversitat i inclusió de la comunitat universitària de la UOC, llevat de les consultes i queixes del col·lectiu d'estudiants, que té el seu propi canal d'atenció.	
8. Prevenir l'erradicació de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual que s'esdevingui en el context de la Universitat, i contribuir-hi.	9. Prevenir l'erradicació de qualsevol ~~tipus~~ mena de discriminació i/o assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere ~~o,~~ orientació sexual, diversitat cultural o discapacitat que s'esdevingui en el context de la Universitat a través del disseny i implementació de protocols de prevenció i atenció de consultes, queixes i denúncies en aquests àmbits.	
9. Proposar mesures que propicien la presència equilibrada d'homes i dones en qualsevol àmbit de la Universitat i de les empreses del grup.	10. Proposar mesures que propicien la presència equilibrada d'homes i dones en qualsevol àmbit de la Universitat ~~i de les empreses del grup~~.	
10. Impulsar la coordinació de les polítiques d'igualtat en el marc de la xarxa universitària de la UOC.	11. Impulsar la coordinació de les ~~polítiques~~ iniciatives d'igualtat, diversitat i inclusió en el marc de la comunitat i xarxa universitària de la UOC i en la societat civil organitzada en aquests àmbits.	

11. Participar en xarxes universitàries especialitzades i en la societat civil organitzada en temes de gènere i diversitat sexual, i col·laborar-hi. 12. Qualsevol altra que li sigui atribuïda pels òrgans de govern de la Universitat i pels consells d'administració de les empreses del grup, i les que siguin consubstancials al seu objecte.	12. Participar en xarxes interuniversitàries especialitzades ~~i en la societat civil organitzada en termes gènere i diversitat sexual, i col·laborar hi~~ en l'àmbit de la igualtat, diversitat i inclusió amb l'objectiu de promoure la coordinació interuniversitària, la incidència política i el posicionament estratègic de la UOC a aquestes. 13. Qualsevol altra que li sigui atribuïda pels òrgans de govern de la Universitat ~~i pels consells d'administració de les empreses del grup~~, i les que siguin consubstancials al seu objecte.	
Article 3. Composició i recursos 1. La Unitat d'Igualtat està constituïda per: a) La presidenta o president. b) La coordinadora o coordinador. c) Un màxim de cinc persones assessores escollides entre el personal acadèmic. d) Un màxim de cinc persones assessores escollides entre el personal de gestió de la UOC i de les empreses del grup. e) Un màxim de cinc persones assessores del Consell d'Estudiants de la UOC. 2. La Unitat d'Igualtat ha de disposar de la infraestructura i els recursos econòmics i personals adequats per a l'exercici de les seves funcions.	**Article 3. Composició i recursos** 1. La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió està constituïda per: a) La presidenta o president. b) La ~~coordinadora o coordinador~~ directora o el director de la Unitat, Diversitat i Inclusió. ~~c) Un màxim de cinc persones assessores escollides entre el personal acadèmic.~~ ~~d) Un màxim de cinc persones assessores escollides entre el personal de gestió de la UOC i de les empreses del grup.~~ ~~e) Un màxim de cinc persones assessores del Consell d'Estudiants de la UOC~~. c) L'equip tècnic. d) La Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2. La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió ha de disposar de la infraestructura i els recursos econòmics i personals	**Justificació:** Es crea la figura direcció de la unitat, en substitució de la de coordinador, per tal d'equiparar-se a la resta d'universitats espanyoles També s'afegeix l'equip tècnic perquè constin els recursos humans de la UIDI. Les persones assessores escollides entre el personal acadèmic, de gestió i d'estudiantat, passen a ser membres de la Comissió IDI.

	adequats per a l'exercici de les seves funcions.	
Article 4. La presidenta o president La presidenta o president de la Unitat d'Igualtat és designada per la rectora o rector de la Universitat i té les funcions següents: a) Dirigir la Unitat d'Igualtat de la UOC. b) Establir les línies estratègiques d'actuació de la Unitat d'Igualtat. c) Impulsar i dirigir les accions de foment de la igualtat en la comunitat universitària. d) Nomenar i cessar les persones assessores de la Unitat. e) Nomenar i cessar la persona que exercirà la coordinació de la Unitat. f) Totes les que li siguin encomanades pels òrgans de govern de la Universitat, i també pels consells d'administració de les empreses del grup, o siguin consubstancials a les funcions de la Unitat d'Igualtat.	**Article 4. La Presidència ~~presidenta o president~~** La Presidència ~~presidenta o el president~~ de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió és designada per la rectora o el rector de la Universitat i té les funcions següents: ~~a) Dirigir la Unitat d'Igualtat de la UOC.~~ b) Establir les línies estratègiques d'actuació de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. c) Impulsar i dirigir les accions de foment de la igualtat, diversitat i inclusió en la comunitat universitària. d) Nomenar i cessar les persones que conformen la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. e) Nomenar i cessar la persona que exercirà la ~~coordinació~~ direcció de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. f) Totes les que li siguin encomanades pels òrgans de govern de la Universitat, ~~i també pels consells d'administració de les empreses del grup~~, o siguin consubstancials a les funcions de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.	**Justificació:** Passa a fer-ho la direcció de la UIDI Coordinació per direcció Canviem la figura de la persona assessora per la de membre de la comissió
Article 5. La coordinadora o coordinador La coordinadora o coordinador de la Unitat d'Igualtat és proposada per la presidenta o president de la Unitat i ratificada pel Consell de Govern de la UOC. Té les funcions següents:	**Article 5. La direcció ~~directora o director~~** La ~~coordinadora~~ direcció de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió és proposada per la presidència ~~presidenta o el president~~ de la Unitat i ratificada/t pel Consell de ~~Govern~~ Direcció de la UOC. Té les funcions següents:	

a) Donar suport a la presidenta o president en el desenvolupament de les seves funcions. b) Gestionar el Pla d'igualtat i coordinar els programes i les activitats de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere que dugui a terme la Unitat d'Igualtat. c) Exercir les funcions que li atorguen els protocols i la normativa de la Universitat en episodis de discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual que s'esdevinguin en el context de la Universitat. d) Exercir la secretaria de les reunions de la Unitat d'Igualtat. e) Elaborar els informes pertinents en les matèries pròpies de la Unitat. f) Totes les que li siguin encomanades per la presidenta o president de la Unitat d'Igualtat.	a) Donar suport a la Presidència en el desenvolupament de les seves funcions. b) Impulsar el Pla d'igualtat, diversitat i inclusió i coordinar els programes i les activitats ~~de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere que dugui a terme la Unitat d'Igualtat~~ que emanin d'aquest. c) Exercir les funcions que li atorguen els protocols i la normativa de la Universitat en episodis de discriminació i/o assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, ~~o~~ orientació sexual, diversitat cultural o discapacitat que s'esdevinguin en el context de la Universitat a) Exercir la secretaria de les reunions de la ~~Unitat d'Igualtat~~ Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió b) Elaborar els informes pertinents en les matèries pròpies de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. c) Representar al Vicerectorat competent en les diferents xarxes Interuniversitàries en l'àmbit de la Igualtat, Diversitat i Inclusió. d) Totes les que li siguin encomanades per la Presidència de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.	**Justificació:** Afegim els plans LGTBI (segons RD 1024/2024) i Diversitat i Inclusió en els mateixos termes que s'indiquen a la LOSU, amb la voluntat que la UOC estigui alineada amb estàndards de bones pràctiques i compromís institucional de la UOC amb la igualtat, la diversitat i la inclusió. Ampliem el mandat dels protocols contra l'assetjament i discriminació en els mateixos termes a què fa referència l'article 46.2 de la LOSU, amb la voluntat que la UOC estigui alineada amb estàndards de bones pràctiques i compromís institucional de la UOC amb la igualtat, la diversitat i la inclusió.
	Article 6. Equip tècnic L'equip tècnic de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió és proposat per la direcció de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. Té les funcions següents:	**Justificació:** S'afegeix un nou article relatiu a l'equip tècnic, com a part de la UIDI, en els mateixos termes a què fa referència l'article 43.1 de la LOSU, amb la voluntat d'equiparar l'estructura de la UOC al de les universitats públiques.

	a) Donar suport a la direcció de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió en el disseny, implementació i avaluació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. b) Donar suport a les diferents àrees de la UOC en el desplegament del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió c) Donar suport a la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió d) Exercir les funcions que li atorguen els protocols i la normativa de la Universitat en episodis de discriminació i/o assetjament per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, orientació sexual, diversitat cultural o discapacitat.	

Article 6. Les persones assessores de la Unitat d'Igualtat 1. Les persones assessores de la Unitat d'Igualtat escollides entre el personal acadèmic, el personal de gestió de la UOC i de les empreses del grup i el Consell d'Estudiants han d'acreditar formació o coneixements en matèria de gènere, i són proposades per la presidenta o president de la Unitat i ratificades pel Consell de Govern de la UOC. 2. Tenen les funcions següents: a) Assessorar i ser consultades de manera regular respecte a l'elaboració, el desplegament i l'avaluació dels	**Article ~~6.~~ 7. ~~Les persones assessores de la Unitat d'Igualta~~t La Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió** 1. La Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió és un òrgan ~~assessor~~ que té per objecte assessorar en la implementació de les accions del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i contribuir al seguiment de les mateixes ~~i està situat dins la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC.~~ 2. La Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió està constituïda per: a) Un màxim de cinc representants del personal docent i investigador i personal investigador de la UOC. b) Un màxim de cinc representants del personal de gestió de la UOC. c) Un màxim de cinc representants de l'estudiantat. ~~1. Les persones assessores de la Unitat d'Igualtat escollides entre el personal acadèmic, el personal de gestió de la UOC i de les empreses del grup i el Consell d'Estudiants han d'acreditar formació o coneixements en matèria de gènere, i són proposades per la presidenta o president de la Unitat i ratificades pel Consell de Govern de la UOC.~~ 3. Els representants del personal docent i investigador, personal investigador i del personal de gestió a la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió són escollits de la següent manera: El Consell d'Universitats escull un representant de cada col·lectiu de l'equip propi, d'entre els seus membres. El vicerectorat competent en la matèria, a través de la comissió corresponent, escollirà la resta de representants dels diferents col·lectius. Els representants de l'estudiantat són designats pel Consell d'Estudiants entre els seus membres.	**Justificació:** Es proposa la constitució d'una Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, com a òrgan assessor, i s'inclou la seva composició i les seves funcions.

plans d'igualtat successius, i també respecte a la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes i diversitat sexual. b) Elaborar propostes d'accions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere perquè siguin desenvolupades per la Unitat d'Igualtat o per altres òrgans de la Universitat. c) Instar la presidenta o president de la Unitat d'Igualtat que proposi als òrgans de govern de la Universitat noves mesures adreçades a promoure la igualtat entre dones i homes i la diversitat sexual. d) Participar en les comissions corresponents. 3. La participació de les persones assessores de la Unitat d'Igualtat no és objecte de remuneració. 4. Les persones assessores tindran els següents reconeixements: 1. Personal acadèmic docent: tres UDA per cada semestre durant el qual sigui persona assessora de la Unitat d'Igualtat, i inclusió d'aquesta tasca com a part dels seus objectius acadèmics individuals. El pes d'aquest objectiu el valorarà en cada cas el director o directora	Tots els representants escollits han d'acreditar formació o coneixements en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió. ~~2.~~ 4. Els i les membres de la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió tenen les funcions següents: a) Assessorar i ser consultades de manera regular respecte a l'elaboració, el desplegament i l'avaluació dels plans d'igualtat ~~successius, i també respecte a la promoció de la transversalitat de gènere en el conjunt de la política universitària i les activitats de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes i diversitat sexual~~ de gènere, LGTBI i diversitat i inclusió de la institució així com de la implementació de les accions que consten en el Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. b) Elaborar propostes d'accions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat ~~de gènere~~, diversitat i inclusió perquè siguin desenvolupades per la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió o per altres òrgans de la Universitat. c) Instar a la presidència ~~la presidenta o president~~ de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió que proposi als òrgans de govern de la Universitat noves mesures adreçades a promoure la igualtat, ~~entre dones i homes i la diversitat sexual.~~ diversitat i inclusió. d) Participar en les ~~comissions corresponents~~ reunions plenàries d'aquesta Comissió. e) Participar en els grups de treball que es configurin en el marc d'aquesta Comissió. ~~3.~~ 5. La participació ~~de les persones assessores de la Unitat d'Igualtat~~ dels i les membres de la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió no és objecte de remuneració.	

d'estudis corresponent. En relació amb les UDA, es reconeix la participació en la Unitat d'Igualtat amb els mateixos criteris que s'estableixen per als grups de treball institucional en els quals participa el professorat. Aquests criteris s'han de compartir amb les direccions d'estudis, els centres i les àrees afectats, perquè els tinguin presents per gestionar correctament la gestió de cada cas. 2. Personal acadèmic de recerca: inclusió, en els seus objectius, de la tasca duta a terme com a persona assessora de la Unitat d'Igualtat. La seva persona responsable és qui valorarà el pes d'aquesta tasca respecte de la resta d'objectius que ja té aquella persona. 3. Personal de gestió: inclusió, en els seus objectius, de la tasca duta a terme com a persona assessora de la Unitat d'Igualtat. La seva persona responsable és qui valorarà el pes d'aquesta tasca respecte de la resta d'objectius que ja té aquella persona. 4. Col·lectiu d'estudiants: reconeixement d'1 crèdit RECAAU per cada any acadèmic durant el qual sigui persona assessora de la Unitat d'igualtat.	~~4.~~ 6. ~~Les persones assessores~~ Els representants de l'estudiantat a la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió ~~tindran~~ tenen dret a ~~següents reconeixements~~ ~~1. Personal acadèmic docent i investigador: tres UDA per cada semestre durant el qual sigui persona assessora de la Unitat membre de la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, i inclusió d'aquesta tasca com a part dels seus objectius acadèmics individuals. El pes d'aquest objectiu el valorarà en cada cas el director o directora d'estudis corresponent.~~ ~~En relació amb les UDA, es reconeix la participació en la Comissió Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió amb els mateixos criteris que s'estableixen per als grups de treball institucional en els quals participa el professorat.~~ ~~Aquests criteris s'han de compartir amb les direccions d'Estudis, els centres i les àrees afectats, perquè els tinguin presents per gestionar correctament cada cas.~~ ~~2. Personal acadèmic de recerca investigador: inclusió, en els seus objectius, de la tasca duta a terme com a persona assessora membre de la Comissió de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. La seva persona responsable és qui valorarà el pes d'aquesta tasca respecte de la resta d'objectius que ja té aquella persona.~~ ~~3. Personal de gestió: inclusió, en els seus objectius, de la tasca duta a terme com a persona assessora membre de la Comissió de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. La seva persona responsable és~~	

	~~qui valorarà el pes d'aquesta tasca respecte de la resta d'objectius que ja té aquella persona.~~ ~~Col·lectiu d'estudiants:~~ reconeixement d'1 crèdit RECAAU per cada any acadèmic durant el qual siguin ~~persona assessora~~ membre de la Comissió ~~de la Unitat~~ d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. 8. Els i les membres de la Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió perden la seva condició pels motius següents: a) Compliment del mandat. b) Renúncia voluntària formalitzada per escrit. c) Pèrdua de la condició de membre de la comunitat universitària.	
Article 7. Mandat El mandat de les persones que componen la Unitat d'Igualtat, a excepció de la coordinadora o coordinador que no està subjecte a mandat, coincideix amb el mandat de la rectora o rector de la UOC. Un cop hagi finalitzat aquest mandat, continuaran en funcions fins que es designin nous membres de la Unitat o bé es ratifiquin els vigents.	~~**Article 7. Mandat**~~ ~~El mandat de les persones que componen la Unitat d'Igualtat, a excepció de la coordinadora o coordinador que no està subjecte a mandat, coincideix amb el mandat de la rectora o rector de la UOC. Un cop hagi finalitzat aquest mandat, continuaran en funcions fins que es designin nous membres de la Unitat o bé es ratifiquin els vigents.~~	**Justificació:** Se suprimeix aquest article perquè la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió perquè forma part de l'estructura organitzativa de la Universitat i aquest no està subjecte a mandat.
Article 8. Pèrdua de la condició de membres Les persones que componen la Unitat d'Igualtat perden la seva condició pels motius següents: a) Compliment del mandat. b) Renúncia voluntària formalitzada per escrit. c) Pèrdua de la condició de membre de la comunitat universitària, o bé de la condició de personal de gestió de les empreses del grup.	~~**Article 8. Pèrdua de la condició de membres**~~ ~~Les persones que componen la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió perden la seva condició pels motius següents:~~ ~~a) Compliment del mandat.~~ ~~b) Renúncia voluntària formalitzada per escrit.~~ ~~c) Pèrdua de la condició de membre de la comunitat universitària o bé de la condició de personal de gestió de les empreses del grup.~~	**Justificació:** En coherència a la supressió de l'article precedent, també es proposa suprimir aquest article. Eliminem la referencia especifica al

d) Cessament per part de la persona que les va designar.	~~d) Cessament per part de la persona que les va designar.~~	personal de gestió perque dient comunitat universitària ja incloem al personal de gestió
Article 9. Rendició de comptes La presidenta o president de la Unitat d'Igualtat ha de retre compte anualment de l'activitat de la Unitat d'Igualtat davant del Consell de Govern de la Universitat, i també davant dels consells d'administració de les empreses del grup.	**Article 8. Rendició de comptes** La presidència de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió ha de retre compte anualment de l'activitat de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió davant del Consell de Govern ~~Direcció~~ de la Universitat, i també davant de les diferents comissions i consells de la Universitat.	Canviem rendició de comptes del CDG al CDD Afegim rendició de comptes davant de les comissions de la Universitat (Comissió negociadora Pla, Comissió ACC, etc)
Disposició derogatòria Queden derogades les disposicions que contradiguin aquest reglament.	**Disposició derogatòria** Queden derogades les disposicions que contradiguin aquest reglament.	
Disposició final Aquest reglament, una vegada aprovat pel Consell de Govern de la UOC, entra en vigor l'endemà que es publiqui a la seu electrònica de la UOC.	**Disposició final** Aquest reglament, una vegada aprovat pel ~~Consell de Direcció~~ Consell de Govern de la UOC, entra en vigor l'endemà que es publiqui a la seu electrònica de la UOC.	

ANNEX 5

Reglament dels Nodes *Alumni*

Universitat Oberta de Catalunya

Comunitat i Compromís Social
Vicerectorat d'Aliances, Comunitat i Cultura

Sumari

01 Context i Definició

02 Nodes Alumni

03 Proposta de renovació del Consell *Alumni* 2025

01

Context i definició

Objectius del Programa Alumni

Respondre a les línies marcades pel Vicerectorat d'Aliances, Comunitat i Cultura, i passar de la xarxa *alumni* a una comunitat *alumni*, un dels pilars del Pla Comunitat

- Augmentar el sentiment de **pertinença, orgull** i **vinculació** amb la Universitat.
- Promoure la **participació activa** en la comunitat universitària.
- Contribuir al **creixement professional** i **personal** de les graduades i graduats.
- Visibilitzar el **talent** *alumni*, la seva **capacitat transformadora de la societat**, el seu **compromís social** i la seva **capacitat de transferència**.
- Incrementar la **presència** de la comunitat *alumni* en els **òrgans de govern** de la universitat.

Com hem dissenyat el Programa Alumni?

- Amb l’acompanyament del Consell Alumni (**Anna Armengol**) i la participació i vinculació de l’**Acadèmia** (mitjançant reunions amb sotsdirectors i Estudis).
- Treballant amb àrea **Acompanyament i Orientació**, **ATECO - Hubbik** per visibilitzar el talent *alumni* en les seves iniciatives i potenciar l'ús dels serveis que ofereixen.
- Detectant les principals **activitats** impulsades per la Universitat i augmentar la **participació** activa del col·lectiu alumni.
- Treballant conjuntament amb els equips de **Latam** i **OpenEU** per definir sinergies i unir esforços.
- Definint un pla per **visibilitzar talent** i **projectes alumni**: **UOC Impacta**, testimonials, participació en els actes de graduació, Spin UOC, Lliçó inaugural, etc…
- Dissenyant i col·laborar en les diferents iniciatives per fer la **Universitat més propera i humana** al col·lectiu alumni (Trobades Nexus, trobada Latam actes de graduació).
- A partir de l’**anàlisi de les dades** que tenim de la comunitat.
- **Participació activa** en **foros d’associacions *alumni*** per conèixer diferents maneres de gestionar la comunitat alumni i adaptar-les a la virtualitat de la UOC.

02

Nodes Alumni

Eixos Programa *Alumni* (2025-2026)

1. Participació i dinamització

Desenvolupar un programa **participatiu** d'iniciatives virtuals i presencials que fomenta les relacions i el sentiment de **pertinença** i orgull entre els *alumni*.

Generar un vincle estable entre la Universitat, el **territori** i la seva **comunitat**, apel·lant als valors compartits i contribuir a la generació **d'aliances**.

2. Connexió i talent

Detectar i donar **visibilitat** i **reconeixement** als perfils i iniciatives **transformadores**, d'**impacte** i **d'èxit** de la comunitat *alumni*.

Promoure la **connexió** entre els *alumni* i els projectes de la Universitat, els Estudis, la Recerca i els serveis d'Ocupabilitat.

3. Serveis

Oferir eines i recursos per al **creixement** personal i professional dels *alumni*, les seves **empreses** i **projectes**.

Afavorir la seva **actualització** acadèmica i dona suport a la seva capacitat **emprenedora**.

Nodes *alumni*

Grup liderat per alumni, obert a tota la comunitat

Normativa validada pel Consell Alumni

Nodes locals que poden connectar amb altres nodes transversals i temàtics

Vinculat als sotsdirectors d'ACC, als DE i àrees de la Universitat

Espai al web *Alumni* (Campus)

Directori de membres i publicació d'activitats, nomenament, notícies, etc.

Creació de nodes *alumni* territorials 2025

(Benja Anglès, sotsdirector d'ACC)

28 febrer 2025 constitució node UOC Alumni Brusel.les
Participació: **33 alumni, 9 estudiants i 3 docents col.laboradors**.
23 de maig segona trobada del *chapter.* 55 inscrits
LinkedIn
Núria Oltra (UE) i Alejandra Panighi (Mediapro)

10 maig 2025 constitució node UOC Alumni Madrid
Coincidint amb la visita a la Biblioteca Nacional de España de la mà del director: Óscar Arroyo (alumni UOC)
Júlio Diez i Ana María Pérez

9 octubre constitució node UOC Alumni Londres.
Reunió amb l'equip tècnic de la Delegació del Govern de Catalunya a Londres. **Col.llaboració amb la delegació en el programa de TALENT català a UK**
Aproximació a la comunitat i detecció de necessitats.

23 octubre constitució node UOC Alumni Paris
Reunió del VRACC amb el delegat del Govern de la Generalitat de Catalunya a París.

Novembre.Constitució node UOC Alumni Bogotà
Coincidint amb el viatge de la rectora i el VRACC.
Treball conjunt entre l'equip Latam i equip Alumni.

Normativa nodes alumni

2026 acompanyament i consolidació dels *chapters* existents i valoració de la creació de nous.

Comunitat UOC

Sotsdirector d'ACC Benja Anglès
Presidenta Consell Alumni: Anna Armengol
Oficina OpenUE
Àrea de Comunicació

Col.laboració

Departament d'Internacionalització del Coneixement - Departament de Recerca i Universitats, Generalitat de Catalunya
Delegació del Govern de la Generalitat a Brussel.les, Londres i París.

Creació de nodes temàtics - UOC Nodes

Grups **globals** i **transversals**, **virtuals**, vinculats als Estudis o diferents iniciatives de la Universitat.
(Sandra Sanz, sotsdirectora d'ACC)

Emprenedoria
(ATECO - Hubbik)
26 juny Spin UOC

Maria Berruezo

Reptes contemporanis
(Marina Garcés)

Alonso Hernández Sánchez

Urbanisme
(Mirela Fiori)
2026

Cultural
(Muriel Gómez)

(Palma i Madrid)

RRHH
(August Corrons)

Ruralitat i comunitat rurals
(Soledad Morales)
2026

2026 Treballar amb els sotsdirectors d'ACC i l'Acadèmia en la creació de nous grups

03

Proposta de renovació Consell Alumni 2025

Proposta modificació composició del Consell *alumni*

Per a què?

Més **participatiu**
Més **vinculat**
Més **flexible**
Més **obert**
Més vinculat al **territori** (suport projectes i aliances)
Més a prop dels **Estudis** i la **Recerca**

Objectiu:

Canvi de paradigma. Donar resposta a les necessitats de l'àrea. S'inspira en el Consell d'Universitat.

Obre el consell als *alumni* que lideren iniciatives a la universitat.

Són els mateixos nodes els que s'autogestionen (a partir del reglament) i impulsen activitats i trien el seus representants en el consell.

És un òrgan **viu** i **flexible** que s'adapta i evoluciona a mida que el Programa alumni creix.

S'obre a la participació de l'Academia (Sotsdirectors ACC).

Com ho fem?

- Amb l'aprovació de l'actual Consell *alumni* i el Consell de Direcció.
- Seguint el reglament aprovat sobre nodes i introduint el concepte de representació al Consell *alumni*.
- Modificació de l'apartat de composició, renovació i baixes del Reglament de Consell *alumni*
- No implica modificació de les NOF.
- Ens obre la porta a la creació d'un Comité d'Experts alumni que pugui assessorar el consell.

Creació del Consell Alumni

Creació UOC *Alumni*

2008

COMUNITAT
Creació de la xarxa *alumn*i i dels *grups* (territorials i temàtics)

Ricard Ruiz de Querol
President UOC Alumni
set. 2012 - nov. 2014

Nomenament: Rectora Tubella

2015 - 2019

ASSEMBLEA
Creació de l'Assemblea *alumni* formada per un membre de cada grup.

Josep Jonàs Cortés
President UOC Alumni
sept. 2015 - nov. 2019

Nomenament: Assemblea (UOCMEET)

2019 — desembre 2025

CONSELL ALUMNI
Creació del Consell *alumni.* Membres escollits per votació pel col.lectiu *Alumni Premium*.

COVID: Aprovació de l'ampliació del mandat de l'actual consell dos anys més

Noves eleccions Consell *alumni*

Anna Armengol Torío Presidenta del Consell *Alumni*
nov. 2019 - actualitat

Presidenta electa per votació del col·lectiu *Alumni Premium*

Proposta composició del nou Consell *Alumni*

Òrgans de govern

Assemblea Alumni

L'Assemblea *Alumni* és l'òrgan de representació més ampli dels graduats i graduades de la UOC.

Està format per tots els delegats o delegades dels nodes alumni.

L'Assemblea Alumni es reuneix un cop a l'any preveia convocatòria de UOC Alumn

Són **funcions** de l'Assemblea Alumni:

a) Representar tots els nodes alumni davant la universitat.
b) Escollir els membres del Consell Alumni.
c) Compartir la programació d'activitats i actes tot buscant sinergies i aliances amb el territori.

Consell *Alumni*

El Consell Alumni és l'òrgan col·legiat de govern i direcció de UOC Alumni i té com a objecte regir, administrar i representar el col·lectiu *alumni*, així com vetllar pels seus drets i interessos.

El Consell Alumni està compost pels 12 membres següents: El rector o rectora, que el presideix, el secretari o secretària general, el vicerector o vicerectora competent en matèria d'estudiants, el vicerector o vicerectora competent en matèria de competitivitat i ocupabilitat, 8 delegats o delegades elegits per i entre els membres de tots els nodes UOC Alumni, d'acord amb la normativa electoral de la universitat.

Cada quatre anys es renovarà els vocals *alumni*. El càrrec serà renovable una única vegada.

Reglamento del Consejo Alumni

Documento aprobado por el Consejo Alumni el día 7 de noviembre de 2019.

UOC

Universitat Oberta de Catalunya

Índex

- Del Consejo Alumni, sus funciones y su composición
  - Definición y objeto, funciones, composición y miembros.
- De la organización del Consejo Alumni.
  - La presidencia de UOC Alumni.
- Del funcionamiento del Consejo Alumni.
  - El pleno y las comisiones del Consejo, la convocatoria de las sesiones, la adopción de los acuerdos y las actas.
- Disposición transitoria y final.

Proposta validació calendari 2025

19 MAIG

Proposta a la Rectora de la modificació de la composició del Consell *Alumni.*

MAIG - JUNY

Modificació de la normativa UOC Alumni (AJ)

Informació al Consell de Direcció (Pere Fabra)

27 JUNY

Reunió Consell *Alumni*

-Aprovació de la modificació de la composició del Consell *Alumni*.

-Acta de l'aprovació

OCTUBRE

Aprovació Consell de Govern

28 OCTUBRE

Premis UOC *Alumni*

Consell *Alumni* finalitza el mandat fent de jurat dels premis. En l'acte es fa un agraïment a la seva tasca.

Presentació nou Consell *Alumni*.

13 GENER 2026

1a reunió Constitució de l'Assemblea i Consell *alumni*

Anna Armengol Torio Presidenta del Consell *Alumni* nov. 2019
Presidenta electa per votació al 2019 dóna continuïtat al nou consell fins 2027

UOC.universitat
@UOCuniversitat
@uocuniversitat

uoc.edu

Universitat Oberta
de Catalunya

ANNEX 6

Normativa reguladora dels nodes *alumni*

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte

La present normativa té per objecte regular les agrupacions dels membres del col·lectiu *alumni* de la UOC, anomenades «nodes». Aquests nodes tenen com a finalitat dur a terme activitats en un àmbit d'interès comú, d'acord amb el que s'estableix a l'article 33 de les Normes d'Organització i funcionament de la UOC.

Article 2. Finalitats dels nodes

Els nodes han de tenir com a finalitat implementar algun dels objectius del col·lectiu *alumni*, aplicats als interessos dels membres de la seva agrupació. Aquestes finalitats poden ser alguna de les que s'indiquen a continuació:

a) Fomentar la relació personal, l'intercanvi d'experiències i de coneixement, potenciar la col·laboració i la creació d'una xarxa de contactes dels membres del node i amb altres agents de la societat i del territori.
b) Impulsar la visibilitat del talent i l'experiència professional de les persones graduades de la UOC, i col·laborar amb la transferència de coneixement entre els membres de la comunitat UOC i la societat mitjançant una oferta d'activitats presencials i *online* on el col·lectiu *alumni* pugui participar.
c) Promoure la figura de mentor *alumni* entre els membres dels nodes i donar suport al desenvolupament professional de les persones graduades. Detectar i donar visibilitat a aquells projectes transformadors impulsats pels *alumni* que tenen una vocació de millora de la societat i donen resposta a necessitats concretes del territori.

Article 3. Tipologies de nodes

D'acord amb el seu àmbit d'actuació, els nodes es poden classificar en tres tipologies:

a) Grups vinculats a uns Estudis o Unitats de Recerca: agrupacions formades per membres adscrits a uns mateixos Estudis, o bé, relacionats amb una Unitat de Recerca de la UOC.
b) Grups transversals: agrupacions formades per membres que comparteixen un interès comú en una temàtica específica, independentment de la seva formació acadèmica o àmbit professional.
c) Grups vinculats a un determinat àmbit territorial: agrupacions basades en criteris geogràfics, amb l'objectiu d'impulsar la presència del col·lectiu *alumni* a diferents territoris.

TÍTOL II. MEMBRES

Article 4. Els membres dels nodes

1. Els nodes estan oberts a tota la comunitat universitària de la UOC, estan sempre liderats per persones graduades de la Universitat tot i que també poden formar part de la Junta de cada node persones que es considerin d'interès per la seva aportació de valor.

2. Qualsevol membre del col·lectiu *alumni* de la UOC podrà sol·licitar ser membre d'un node a través dels canals establerts a l'efecte. La persona delegada del node valorarà les sol·licituds i resoldrà, si escau, sobre la base dels criteris establerts per la Junta del node.

3. En cas que la sol·licitud hagi estat desestimada, la persona interessada disposarà d'un termini de 10 dies naturals per presentar al·legacions davant el Consell *Alumni*, el qual resoldrà en el termini de 5 dies naturals. La resolució del Consell *Alumni* posarà fi al procés d'inscripció.

Article 5. Compromisos dels membres dels nodes

Tots els membres que formin part d'un node, es comprometen a:

1.- Seguir i actuar, d'acord amb els objectius del node i els valors de la universitat.
2.- Dur a terme els acords establerts per la Junta del node.

3.- Donar compliment a la normativa de la UOC que estableixi els drets i deures del col·lectiu d'estudiants i del col·lectiu *alumni* de la UOC.

L'incompliment de qualsevol d'aquests compromisos per part d'un membre o membres d'un node, pot comportar la seva baixa com a membre del node, en els termes que s'estableixin en aquesta normativa i, si escau, a l'aplicació del règim disciplinari de la UOC.

TÍTOL III. ORGANITZACIÓ I ESTRUCTURA

Article 6. La persona delegada

1. Cada node compta amb una persona delegada, que actua com a persona interlocutora entre el node i UOC Alumni, i coordina les activitats que s'hi duen a terme. En nodes de nova creació, la persona delegada és proposada per les persones impulsores node.

2. El mandat d'una persona delegada d'un node té una durada de tres (3) anys, prorrogables únicament per un (1) any addicional més.

3. La designació de la persona delegada d'un node, o la pròrroga del seu mandat, ha de ser ratificada pel Consell Alumni.

Article 7. La Junta del node

La Junta és l'òrgan de gestió interna del node i està formada per un mínim de dues persones membres del node, escollides pels propis membres. La seva funció principal és donar suport a la persona delegada i contribuir al bon funcionament de l'agrupació.

En el cas dels nodes vinculats a Estudis o Unitats de Recerca, la UOC pot designar un representant dels Estudis o de les Unitats que formi part de la Junta.

Article 8. Estructura i funcionament intern dels nodes

1. Cada node pot crear comissions internes per temes, àrees o col·lectius específics, segons consideri la seva Junta.

2. Els nodes disposaran d'un espai informatiu a la pàgina web UOC Alumni dins el Campus Virtual i d'un grup a LinkedIn si és necessari, per a comunicació i dinamització.

3. Els nodes poden funcionar en català, castellà o anglès, així com en altres llengües pròpies del territori on es constitueixin.

TÍTOL IV. CREACIÓ I SUPRESSIÓ DE NODES

Article 9. Creació d'un nou node

1. La iniciativa de la creació d'un nou node pot ser promoguda per qualsevol persona graduada de la UOC o per UOC Alumni.

2. La petició de creació d'un node per part d'una persona graduada s'ha de formalitzar davant UOC Alumni a través del canal establert a l'efecte. UOC Alumni traslladarà la petició de creació al Consell *Alumni,* el qual resoldrà, si escau, en el termini de, com a màxim, d'un (1) mes, tenint en consideració els criteris a què fa referència la present normativa.

3. Els criteris que Consell Alumini ha de tenir en consideració per avaluar les sol·licituds de creació d'un node són els que s'indiquen a continuació:

a) La denominació del node ha de ser únic per a cada node. No hi pot haver dos nodes amb denominacions idèntiques. La denominació del node proposat ha d'indicar clarament la seva tipologia, en funció de l'àmbit d'actuació, segons l'establert a l'article 3 de la present normativa:
   i) En el cas dels grups vinculats a Estudis o Unitats de Recerca: la denominació ha de ser el nom dels Estudis o de la Unitat de Recerca.
   ii) En el cas dels grups transversals: la denominació ha de ser la temàtica específica.

iii) En el cas dels nodes: la denominació ha de ser el territori.

b) L'objecte d'un node ha de tenir com a finalitat promoure la relació i la xarxa de relacions professionals i personals entre els seus membres, així com facilitar-los els serveis específics d'interès que considerin convenients.

Cada node ha de tenir un objecte diferenciat. No poden existir nodes diferents referits a uns mateixos estudis, unitats de recerca, àrea temàtica o territori.

En el cas dels grups transversals, el seu objecte no pot tenir caràcter comercial, ni tenir caràcter polític. Tampoc ha de difondre opinions o continguts il·legals, difamatoris, ofensius o que atemptin contra els valors i la dignitat de les persones.

4. En el cas que es presenti més d'una proposta per un mateix node, des de UOC Alumni es mediarà per a una integració. En el cas de no obtenir una solució satisfactòria, la decisió s'elevarà al Consell Alumni perquè resolgui en interès general del col·lectiu.

Article 10. Causes i procediment de supressió d'un node

1. Són causes de supressió d'un node les que s'indiquen a continuació:

a) Modificació de les condicions pel qual el node va ser creat.
b) No donar compliment a les previsions que estableix aquesta Normativa.
c) Manca d'activitat per un termini de dotze mesos.

2. Si es constata alguna de les causes de supressió d'un node, la persona que ostenti la presidència del Consell *Alumni* ha de requerir a la persona delegada del node perquè, en el termini que se li atorgui, restitueixi les condicions per les quals va ser constituït, procedeixi en el cessament de la seva activitat o conducta, o bé, perquè reactivi o impulsi la seva activitat.

Si transcorregut l'esmentat termini, no s'han esmenat les causes de supressió del node, el Consell Alumni resoldrà motivadament la seva supressió, la qual serà notificada a la persona delegada del node.

Article 11. Baixa d'un membre

Si es constata que un membre d'un node no dona compliment als compromisos a què fa referència a l'article 5 de la present normativa, la persona delegada del node o, si escau, la persona que ostenti la presidència del Consell *Alumni* li requerirà perquè precedeixi a donar compliment al seu compromís en el termini que se li atorgui.

Si transcorregut el termini atorgat persisteix la manca de compliment, la persona delegada del node o, si escau, el Consell *Alumni* resoldrà motivadament la seva baixa com a membre del node, sense perjudici de l'aplicació del règim disciplinari de la UOC.

També es produirà la baixa dels membres d'un node quan s'acordi la seva supressió, de conformitat amb l'establert a l'article anterior.

TÍTOL V. ALTRES DISPOSICIONS

12. Col·laboració

La persona delegada d'un node pot demanar suport a UOC Alumni per organitzar activitats del seu interès o d'interès per a altres nodes o membres de la comunitat *alumni*, així com per organitzar esdeveniments comuns.

UOC Alumni ha de prestar la seva col·laboració per difondre informacions d'interès comú, així com per difondre actes a tot el col·lectiu UOC Alumni que puguin ser d'interès per a l'atracció de nous membres d'un node.

Disposició final

Aquesta normativa entra en vigor l'endemà de la seva publicació a la seu electrònica de la UOC, prèvia aprovació per Consell de Govern de la Universitat.

ANNEX 7

Calendari Acadèmic 2025-2026 (modificació)

Universitat Oberta de Catalunya

Àrea Serveis Acadèmics
Setembre 2025

Docència		SETEMBRE 2025						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5	6	7
		8	9	10	11	12	13	14
		15	16	17	18	19	20	21
1		22	23	24	25	26	27	28
2		29	30					

setembre	Campanya Accés i Matrícula TO 2025/1
15 - 19 set	Assig. Baixa matric. TO 2025/1
25 de setembre	**TO-1r. Inici docència 2025/1**
25 de setembre	**CP-1r. Inici docència Curs Professionalitzador 2025/1**
25 de setembre	**FP-1r. Inici docència Formació Professional 2025/1**

Docència		OCTUBRE 2025						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
2				1	2	3	4	5
3		6	7	8	9	10	11	12
4	1	13	14	15	16	17	18	19
5	2	20	21	22	23	24	25	26
6	3	27	28	29	30	31		

6 - 10 octubre	Assig. Baixa matric. 2n Inici 2025/1
set/oct/feb	Campanya Extr.selecció PDCs
15 d'octubre	**Inici docència >25**
15 d'octubre	**PG/Ms- 2n. Inici docència PG i MU 2025/1**
octubre	Campanya AEP 2025/2

Docència		NOVEMBRE 2025						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
6	3						1	2
7	4	3	4	5	6	7	8	9
8	5	10	11	12	13	14	15	16
9	6	17	18	19	20	21	22	23
10	7	24	25	26	27	28	29	30

nov/març	Campanya Accés i Matrícula TO 2025/2
nov/març	Campanya Matrícula PG 2025/2
nov/març	Rematr. estud. descans 2025/2 (sense matric.activ.)
novembre	Campanya RAEP 2025/2
novembre	Campanya AEP 2025/2
26 de novembre	**FP-2n. Inici docència Formació Professional**
29 de novembre	**Proves ECLA**

Docència		DESEMBRE 2025						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
11	8	1	2	3	4	5	6	7
12	9	8	9	10	11	12	13	14
13	10	15	16	17	18	19	20	21
14	11	22	23	24	25	26	27	28
15	12	29	30	31				

desembre	Campanya RAEP 2025/2
desembre	Campanya AEP 2025/2

Docència		GENER 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
15	12				1	2	3	4
16	13	5	6	7	8	9	10	11
17	14	12	13	14	15	16	17	18
18	15	19	20	21	22	23	24	25
19	16	26	27	28	29	30	31	

12 gener	Qualif. Final AC amb PAF (1r inici)
17-21-24 gener	**TO-Proves d'avaluació final (PAF) 2025/1**
15 al 24 de gener	**TO-Proves d'avaluació final (AC+PF) 2025/1**
16, 17 i 18 de gener	**Proves FP**
19 gener a 1 febrer	Correcció PAF
26 de gener	Sanció impagament 2025/1

Semestre 2025-1

Inicis de semestre:

25 de setembre

15 d'octubre

Proves finals: 17, 21 i 24 de gener 2026

	1r i 2n inici de docència
	Inici CP, FP, PO, i >25
	Proves d'Avaluació (PAF), FP, Català, >25 i >45, i ECLA
	Tancament d'Actes
	Dies festius

Docència		FEBRER 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
19	16							1
20	17	2	3	4	5	6	7	8
21	18	9	10	11	12	13	14	15
1	19	16	17	18	19	20	21	22
2	20	23	24	25	26	27	28	

Docència		MARÇ 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
2								1
3		2	3	4	5	6	7	8
4	1	9	10	11	12	13	14	15
5	2	16	17	18	19	20	21	22
6	3	23	24	25	26	27	28	29
7	4	30	31					

Setmana Santa

Docència		ABRIL 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
7	4			1	2	3	4	5
8	5	6	7	8	9	10	11	12
9	6	13	14	15	16	17	18	19
10	7	20	21	22	23	24	25	26
11	8	27	28	29	30			

Setmana Santa

Docència		MAIG 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
11	8					1	2	3
12	9	4	5	6	7	8	9	10
13	10	11	12	13	14	15	16	17
14	11	18	19	20	21	22	23	24
15	12	25	26	27	28	29	30	31

Docència		JUNY 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
16	13	1	2	3	4	5	6	7
17	14	8	9	10	11	12	13	14
18	15	15	16	17	18	19	20	21
19	16	22	23	24	25	26	27	28
20	17	29	30					

2 de febrer (fins12h)	Qualif. Final AC sense PAF (1r i 2n inici)
23 gener al 2 febrer (a partir 12h)	Proposta de Nota final MHs TO 1r. Inici 2025/1
23 gener al 2 febrer (a partir 12h)	Proposta de Nota final MHs TO/TP 2n Inici 2025/1
3-4 febrer	**T.Actes 1r. i 2n Inici 2025/1**
4 de febrer	Inici Qualif. Final Fita PG 2025/1
3 de febrer	Inici Campanya Titulació TO 2025/1
16 de febrer	Inici Campanya Titulació PG 2025/1
14 i 15 de febrer	**Proves Català i Jurídic**
18 de febrer	**CP-1r. Inici docència Curs Professionalitzador 2025/2**
18 de febrer	**FP-1r. Inici docència Formació Professional 2025/2**
febrer	Inici Rematr. TO 2025/2
6 - 13 febrer	Assig. baixa matric. 2025/2
febrer	Inici Rematr. TO 2025/2
6 - 13 febrer	Assig. baixa matric. 2025/2

11 març	**2n. Inici PG i MU 2025/2**
10 al 14 març	Baixa matrícula Inici PG 2025/2
11 març	**Inici docència >25**
març	Rematrícula MU 2n. Inici 2025/2
març/abr/jul	Camp. Selecció Ordinària PDCs

8 abril	**FP-2n. Inici docència Formació Professional**
11 abril	**Proves >25 i >45**
abr-set	Campanya Accés i Matrícula TO 2026/1
abril	Campanya RAEP 2026/1
abril	Campanya AEP 2026/1

maig	Campanya AEP 2026/1
maig	Campanya RAEP 2026/1

8 de juny	Qualif. Final AC amb PAF (1r inici)
10 de juny	**PO- Inici docència cursos i seminaris**
13-17-20 juny	**TO-Proves d'avaluació final (PAF) 2025/2**
11 al 20 de juny	**TO-Proves d'avaluació final (AC+PF) 2025/2**
12, 13 i 14 de juny	**Proves FP**
13 i 14 de juny	**Proves Català i Jurídic**
15 - 28 juny	Correcció PAF
29 de juny (fins12h)	Qualif. Final AC sense PAF (1r i 2n inici)
19 al 29 juny (a partir 12h)	Proposta de Nota final MHs TO 1r. Inici 2025/2
juny	Campanya AEP 2026/1
30 juny - 1 juliol	**T.Actes 1r. i 2n Inici 2025/2**
22 de juny	Sanció impagament 2025/2
30 de juny	Inici Campanya Titulació TO 2025/2

Semestre 2025-2

Inicis de semestre:

18 de febrer

11 de març

Proves finals: 13, 17 i 20 de juny 2026

	1r i 2n inici de docència
	Inici CP, FP, PO, i >25
	Proves d'Avaluació (PAF), FP, Català, >25 i >45, i ECLA
	Tancament d'Actes
	Dies festius

Docència		JULIOL 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
20	17			1	2	3	4	5
21	18	6	7	8	9	10	11	12
22	19	13	14	15	16	17	18	19
23	20	20	21	22	23	24	25	26
24	21	27	28	29	30	31		

30 juny - 1 juliol	T.Actes 1r. i 2n Inici 2025/2
1 de juliol	Inici Qualif. Final Fita PG 2025/2
10 de juliol	Inici Campanya Titulació PG 2025/2

Docència		AGOST 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
							1	2
		3	4	5	6	7	8	9
		10	11	12	13	14	15	16
		17	18	19	20	21	22	23
		24	25	26	27	28	29	30
		31						

Docència		SETEMBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
			1	2	3	4	5	6
		7	8	9	10	11	12	13
		14	15	16	17	18	19	20
		21	22	23	24	25	26	27
		28	29	30				

21 de setembre	Data límit titulació pels Actes de Graduació

Docència		OCTUBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
					1	2	3	4
		5	6	7	8	9	10	11
		12	13	14	15	16	17	18
		19	20	21	22	23	24	25
		26	27	28	29	30	31	

octubre	Campanya AEP 2026/2

Docència		NOVEMBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
								1
		2	3	4	5	6	7	8
		9	10	11	12	13	14	15
		16	17	18	19	20	21	22
		23	24	25	26	27	28	29
		30						

novembre	Campanya AEP 2026/2
novembre	Inici Campanya RAEP 2026/2

Semestre 2025-2

Inicis de semestre:

18 de febrer

11 de març

Proves finals: 13, 17 i 20 de juny 2026

	1r i 2n inici de docència
	Inici CP, FP, PO, i >25
	Proves d'Avaluació (PAF), FP, Català, >25 i >45, i ECLA
	Tancament d'Actes
	Dies festius

UOC.universitat
@UOCuniversitat
@uocuniversitat

uoc.edu

Universitat Oberta
de Catalunya

ANNEX 2

Consell de Govern de la UOC

Informe de la Rectora

Informe del Gerent

16 de desembre de 2025

Universitat Oberta
de Catalunya

Índex

1 Informacions generals a destacar

Pla de Xoc 2025 – 2026: estat de les negociacions

2 Repàs de l’activitat destacada de la Universitat

3 Activitat institucional rellevant

4 Precs i preguntes

1. Informacions generals a destacar

Pla de Xoc 2025 – 2026: estat de les negociacions

Cronologia del procés de negociació

8.09.2025
Director General d'Universitats
Miquel Soriano

6.10.2025
Secretari General de Recerca i Universitats
Oriol Escardíbul

Secretària General de Planificació Econòmica Universitària
Laura Arlegui

14.10.2025
Consellera d'Economia
Alícia Romero

21.10.2025
Consellera d'Economia
Alícia Romero

Secretari General del Departament d'Economia
Juli Fernández

29.10.2025
Secretari General de Recerca i Universitats
Oriol Escardíbul

17.11.2025
Sessió Extraordinària del Plenari del Patronat de la FUOC

25.11.2025
Consellera de Recerca i Universitats
Núria Montserrat

Presidenta de la Comissió Permanent del Patronat de la FUOC
Helena Guardans

15.12.2025
Consellera de Recerca i Universitats
Núria Montserrat

2026
Plenari del Patronat de la FUOC

El Pla de Xoc presentat i discutit amb el DREU respon a la necessitat urgent de la UOC - políticament reconeguda i contrastada - de garantir l'atenció docent de l'estudiantat, la competitivitat acadèmica i tecnològica i el poder adquisitiu de l'equip.

La darrera revisió del Pla de Xoc proposa un diferiment en el temps de desplegament de la reducció de la dedicació docent i l'assumpció d'una part de la despesa que sí té reconeixement en la resta del sistema públic d'universitats (PTGAS). Alhora, el plantejament econòmic ja considera totes les palanques d'estalvi possibles i preveu el cofinançament a partir d'un creixement de l'activitat prevista.

El suport de la Generalitat durant el 2025 per a aquest Pla de Xoc ha suposat **l'inici del desplegament de la política acadèmica i canvi del model d'atenció docent i cal garantir-ne la continuïtat.**

La negociació del conveni col·lectiu està condicionada a la necessitat de garantir la compensació salarial per l'increment del cost de la vida en les mateixes condicions que el sistema públic.

2. Repàs de l’activitat rellevant de la Universitat

Resultats enquesta BATEC UOC

Participació

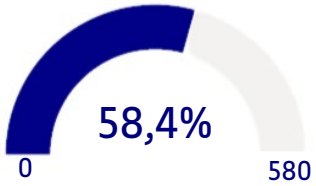
Número de respostes

1.082

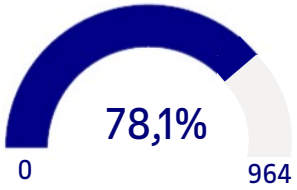
% de participació

70,1%

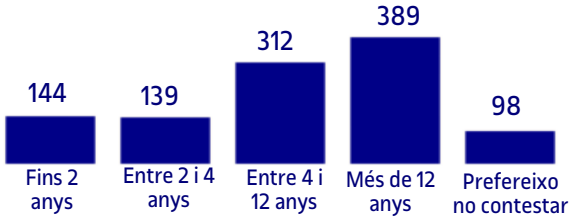
Participació **acadèmia**



Participació **gestió**



Participació per **antiguitat**

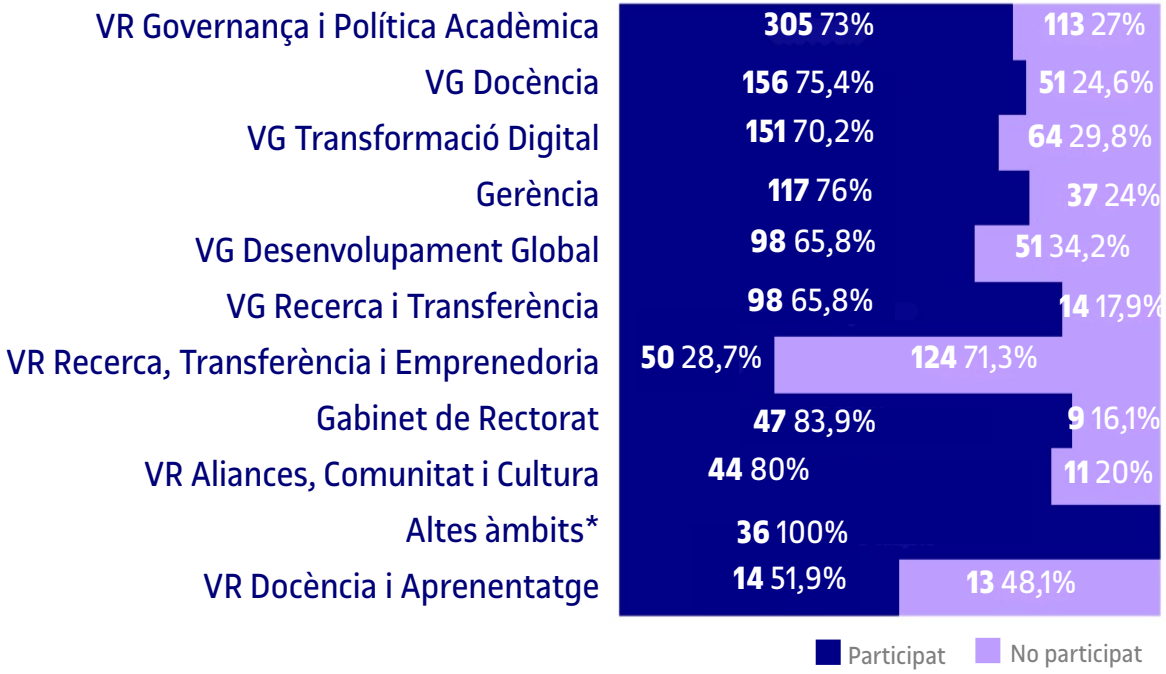


Participació per **gènere**

Tot i que el **volum total de persones** que han respost l'enquesta **ha crescut un 11,8%** en comparació amb la consulta de 2023 (1.082 vs 962), la participació total d'enguany (70,1%) se situa 1% per sota de la de 2023, que va ser de 71%.

La **participació** del col·lectiu **d'acadèmia**, 58,4% (339 respostes totals), **creix 3 punts** respecte de la de l'any 2023, que va ser del 55%.

La **participació** del col·lectiu de **gestió**, 78,1% (753 respostes), **redueix 3 punts** respecte de la de 2023, que va ser del 81%.



(*) Altres àmbits: OpenEU, Secretaria General, Síndica de Greuges, Comissionada per a l'Acció Internacional, Delegat per la VRDA per a l'Ensenyament i l'Aprenentatge Inclusiu.

Resultats enquesta BATEC UOC

Satisfacció

7,93

Satisfacció global de treballar a la UOC

Creix en comparació amb l'any 2023, i passa d'un 7,1 a un 7,93.

El **75%** de les persones enquestades mostren una **satisfacció per sobre del 7**.

En general, estic satisfet/a de treballar a la UOC

7,94
% satisfacció acadèmia (7,1 2023)

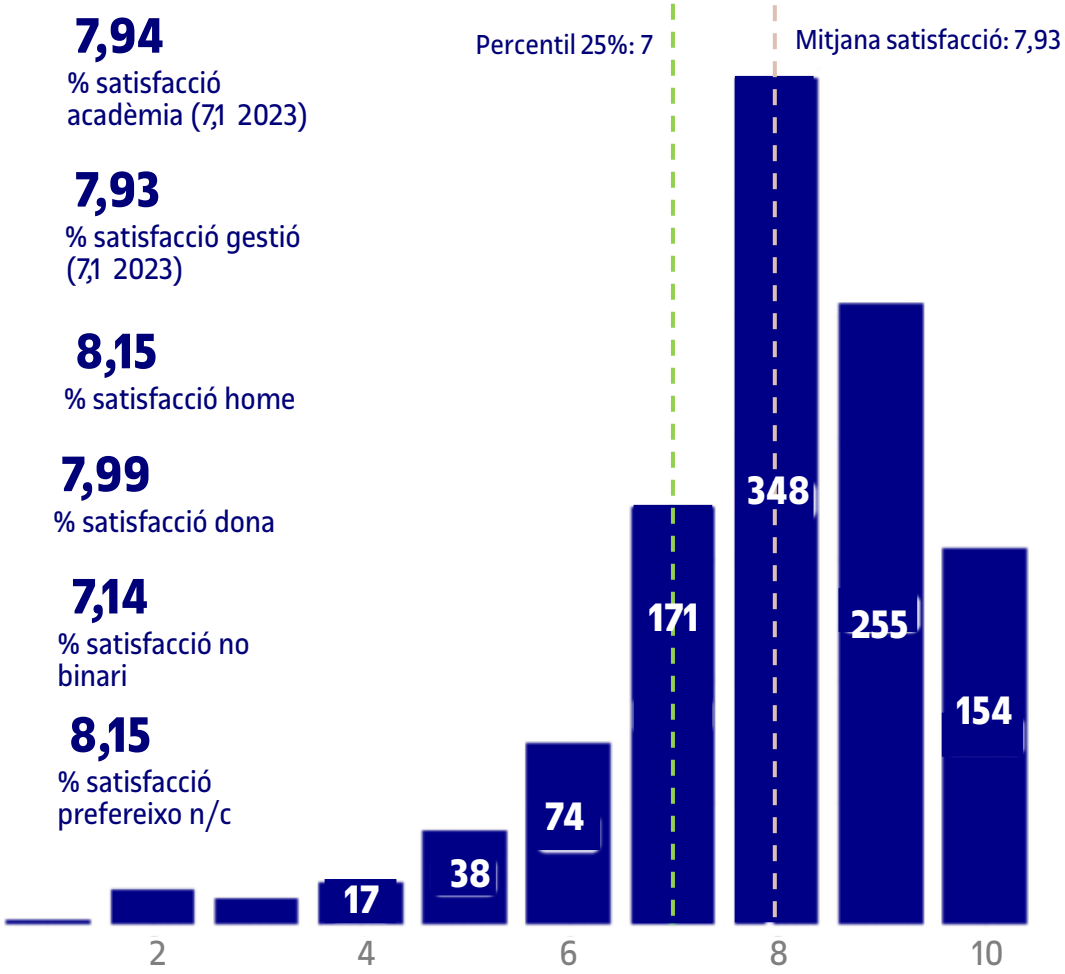
7,93
% satisfacció gestió (7,1 2023)

8,15
% satisfacció home

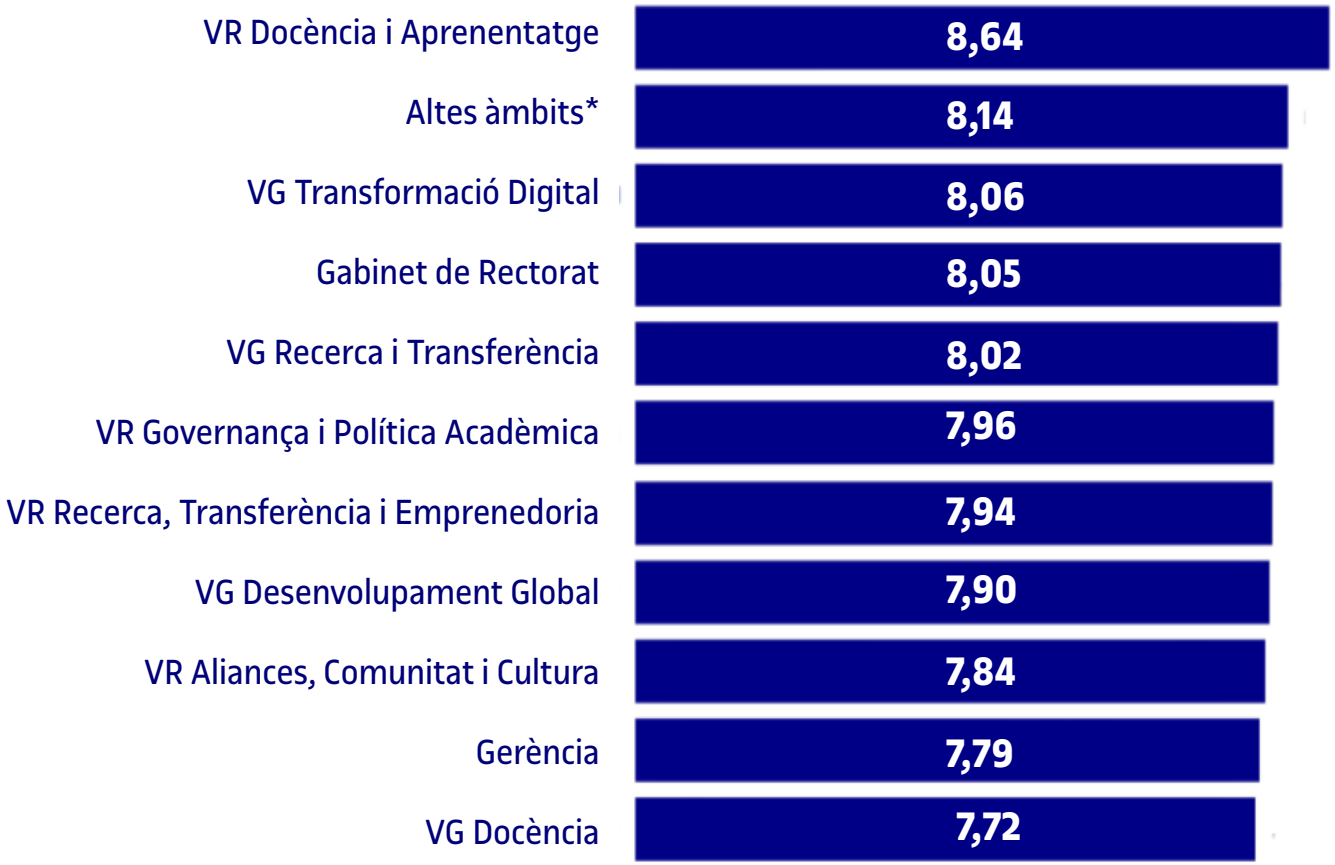
7,99
% satisfacció dona

7,14
% satisfacció no binari

8,15
% satisfacció prefereixo n/c



Satisfacció per àmbit



(*) Altres àmbits: OpenEU, Secretaria General, Síndica de Greuges, Comissionada per a l'Acció Internacional, Delegat per la VRDA per a l'Ensenyament i l'Aprenentatge Inclusiu.

Resultats enquesta BATEC UOC

Àrees amb millor puntuació

Benestar i Equitat: 7,7 de mitjana

Bloc amb la puntuació mitjana més alta, impulsat per una **percepció excel·lent de l'ambient de treball i les condicions de conciliació**. El personal valora de manera excepcional:

- **Bon ambient d'equip** (Q18): mitjana global de 8,3. **Sense diferències significatives entre Acadèmia** (8,1) i **Gestió** (8,3).
- **Promoció d'un entorn de treball inclusiu** (Q23): mitjana de 8,3. **Valoració molt positiva en ambdós col·lectius** (col·lectiu No binari dona una puntuació més baixa: 7,0).
- **Flexibilitat en l'horari laboral** (Q21): mitjana de 8,0.

Aquestes dades confirmen que la **cultura organitzativa**, el **respecte** i la **flexibilitat** són els pilars fonamentals que sostenen el benestar del personal de la UOC.

Compromís i Sentit de Pertinença: 7,6 de mitjana

Alt grau d'identificació i orgull amb la institució: la majoria se sent fortament lligada a la missió de la UOC:

- **Compromís personal** amb la missió, visió i objectius estratègics (Q5): 7,8 de mitjana.
- **Orgull de treballar a la UOC** (Q2): mitjana de 7,7.
- Probabilitat de **recomanar la UOC** (Q3): 7,8 de mitjana.

Puntuacions notablement altes en els rols directius d'acadèmia, de recerca, i de gestió, que puntuen l'Orgull de pertinença i el Compromís molt **per sobre de la mitjana**.

Lideratge: 7,6 de mitjana

En general, el personal percep que el seu **cap directe** proporciona una **direcció clara** i promou un **entorn positiu**:

- Genera un entorn de treball que promou el desenvolupament professional i el treball en equip (Q8): 7,7 de mitjana.
- Proporciona una visió clara per assolir els objectius (Q7): mitjana de 7,6.

Resultats enquesta BATEC UOC

Àrees de millora

Blocs de preguntes amb les puntuacions més baixes

- **Condicions de Treball i Recursos: 6,4 de mitjana**
- **Desenvolupament Professional: 6,3 de mitjana**

Preguntes amb la pitjor valoració global

- **Satisfacció amb el salari (Q13): 5,3 de mitjana**: és la **valoració més baixa**, i es concentra en el personal amb antiguitat intermèdia (4-12 anys, amb un 5,1).
- **Disposo de prou temps per fer bé la feina (Q11): 6 de mitjana**: indicador de pressió baix **en ambdós col·lectius** (Acadèmia 5,8; Gestió 6,1). La puntuació va baixant significativament amb l'antiguitat (des de 7,3 en "fins a 2 anys" fins a 5,6 en "més de 12 anys").
- **Oportunitats clares de creixement i desenvolupament professional (Q15): 6,1 de mitjana**: s'observa la diferència més gran per col·lectiu: Acadèmia valora 6,9, mentre que Gestió valora 5,7. Això reflecteix la **preocupació dels perfils de Gestió** (especialment Tècnics i Assessor/a Formatiu) sobre la **manca de plans de carrera clars**.

Enriquint l'experiència docent

Evolució i noves funcions de l’eina *Espai assignatura*

Pàgina *Fites* (o dates clau)

- Control de les fites (dates clau) en l'activitat del o de la docent per a cada assignatura.
- Descripció detallada de cada fita.
- Accés a les eines relacionades o documents d'interès per dur a terme la fita.
- Possibilitat d'incorporar fites pròpies per a cada assignatura.
- Alertes (missatges de correu) sobre les fites del calendari docent (configurables). Els missatges es començaran a rebre a partir del dijous 12 de novembre.
- Exportació de les fites a Google Calendar

Pàgina Les meves assignatures:

- Visió global i accés a les assignatures de cada PRA.
- Indicadors clau de l'activitat del PDC en cada aula de docència: última connexió del PDC a l'aula i últim anunci publicat pel PDC a l'aula.

Es mantenen altres funcions que l'eina ja incorporava:

- Accés a l'edició del pla docent.
- Enllaços als espais i eines necessaris o d'interès per a la docència (PERA, site d'avaluació, accés a les enquestes de satisfacció i als informes de seguiment d'activitat a les aules, SAA).
- Possibilitat d'incorporar enllaços d'interès propis per a cada assignatura.

Enriquint l'experiència docent

Creació de l’Espai del PDI

Impulsat des del Vicerectorat de Governança i Política Acadèmica amb l’objectiu **d’oferir un punt únic, coherent i ben organitzat que reuneixi tots els continguts, eines i recursos que el PDI utilitza en l'activitat docent**, **de recerca i de desenvolupament professional**.

L'espai s’ha dissenyat des de la **mirada del PDI**, amb la voluntat **d'agilitzar l'accés a la informació** que necessita, inspirant-se en l'espai *Suport docència* del campus, on actualment el PDC disposa de la informació i l'accés a les aplicacions necessàries per desenvolupar la seva tasca.

Construït amb la **col·laboració de diferents equips** de la Universitat: un grup de contrast compost per **PDI dels diferents estudis**, les **administracions d'estudis**, **Gestió de Programes, eLinC**, **Àrea de Persones**, **Biblioteca**, **Serveis d'Incorporació i de Suport a l'Aprenentatge**, **Serveis Acadèmics**, **Serveis de Pràctiques i Mobilitat**, **Servei Lingüístic**, **Àrea de Comunicació**, **Vicegerència de Recerca i Transferència**, i **Oficina dels Vicerectorats**.

Enriquint l'experiència docent

Bootcamp d'IAG "Cuina de Gems"

- Taller intensiu i eminentment pràctic, dissenyat per **capacitar el professorat en l'aplicació de la intel·ligència artificial generativa** (IAG) per al disseny d'assignatures i la millora de les tasques docents.
- 2 edicions (12 de novembre i 27 de gener) adreçades al professorat, amb l'objectiu d'aplicar i practicar la **creació, adaptació i compartició de Gems** (assistents d'IAG personalitzats) mitjançant les eines institucionals (Gemini) per **optimitzar l'estructura de les seves assignatures** i les **tasques de suport a l'alumnat**, sempre des d'una perspectiva **ètica** i **responsable**.
- Presentació del **catàleg de Gems de l'eLinC**.

Iniciativa emmarcada en el **Pla de capacitació SofIA** i de **SUMA** (sistema de formació i desenvolupament per al personal docent i investigador)i impulsada per l'**eLinC** i **l'Àrea de Persones**.

Enriquint l'experiència educativa

Pla d'igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029 i informe sobre atenció a la diversitat

- Reorientació de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió que integra, a partir d'aquest curs, dues dimensions que fins ara no es preveien explícitament: la **diversitat** i la **inclusió**.
- Nou **Pla d'Igualtat, diversitat i inclusió 2026-2029** que recull els requeriments de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), que estableix l'obligació de les universitats de crear o tenir unitats de diversitat, i els assigna funcions específiques centrades en la inclusió i la no-discriminació.
- Publicació de l'informe ***Atenció a la diversitat i inclusió a la Universitat Oberta de Catalunya***, que s'articula com a referent per consolidar una experiència educativa accessible i equitativa per a tot l'estudiantat, juntament amb el **servei Atenció a les persones amb necessitats específiques de suport educatiu (NESE).**

Mecanismes per facilitar l'accés a la formació i garantir un progrés acadèmic inclusiu

- Política de **facilitats en la matrícula** per a les persones que acrediten una discapacitat del 33 % : descomptes significatius o matrícula gratuïta.
- **Reserva d'un 5 % de les places** de grau i màster universitari per a aquest col·lectiu.
- Creació del **Servei d'Inclusió i Benestar (SIB)**: equip format per psicòlegs i professionals especialitzats que treballen conjuntament amb el professorat i amb els serveis de tutoria.
- **Aules compatibles** amb lectors de pantalla (JAWS i NVDA): permeten una navegació total mitjançant el teclat, i ofereixen opcions d'alt contrast o **adaptació** per a persones amb dislèxia.

Radiografia l'estudiantat amb discapacitat

Enquesta a 579 estudiants amb discapacitat (el 24 % del total)

Recerca emmarcada en el **nou pla d'acció per millorar la inclusió de l'estudiantat amb discapacitat**.

Com és l'estudiantat amb discapacitat de la UOC?

Perfil

- **60 %** Majoria de dones
- **41 anys** Edat mitjana
- **91 %** Té més de 25 anys
- **78 %** Té titulació superior prèvia

Situació laboral

- **58 %** Té una feina remunerada
- **40 %** Treballa a temps complet
- **19 %** Té reconeguda una incapacitat temporal o permanent

Motius per estudiar a la UOC

- **65 %** Flexibilitat del model
- **11 %** Model asíncron
- **10 %** Avaluació contínua
- **3 %** Política d'atenció a la diversitat

Com estudien?

- **49 %** Cursa 2 o 3 assignatures per semestre
- **63 %** Estudia fins a 20 hores setmanals

- L'**estudiantat** amb discapacitat està, en general, **satisfet** amb la seva experiència a la UOC, però encara hi ha un **ampli marge de millora** i reptes pendents.
- El nou **Pla d'acció és una oportunitat** per recollir la veu de l'estudiantat i les seves propostes, i avançar cap a una universitat més inclusiva.

Experiències positives que destaca l'estudiantat

- Acompanyament empàtic, proper i no paternalista per part del professorat
- Professorat que respecta l'autonomia de l'estudiant i crea un clima de confiança
- Compromís de la UOC amb la inclusió i l'efecte transformador que l'experiència acadèmica té en les seves vides

Satisfacció amb l'acompanyament

- Satisfets o molt satisfets: 38 %
- Nivell baix o molt baix de satisfacció: 25 %
- Indecisos: 37 %

Experiències negatives que destaquen els estudiants

- Manca d'informació inicial
- Manca d'un ambient acollidor per a la discapacitat
- Manca d'empatia i acompanyament per part del professorat
- Descontentament amb les adaptacions rebudes
- Dificultats amb els tràmits administratius
- Necessitat de comunicar repetidament la discapacitat per accedir a les adaptacions

Laboratori d'Innovació Social Transformativa (LIST) OpenLab

Nova plataforma d'innovació social de la institució

Plataforma que neix per **connectar la recerca amb els reptes socials, econòmics i ambientals del territori** mitjançant la col·laboració entre Administracions públiques, entitats, empreses i actors del coneixement.

Posada en marxa el passat 4 de desembre amb un **primer camp d'innovació dedicat a l'accessibilitat universal**.

El seu objectiu és **promoure espais d'experimentació i col·laboració** integrant la participació **d'agents de la quàdruple hèlix** (Administració pública, recerca, empresa i societat civil).

L'activitat del laboratori es desplegarà a través de:

- Camps d'innovació temàtics
- Projectes orientats a missions
- Dinàmiques col·laboratives amb agents del territori

Coordinació del projecte europeu GAIA

Green Awareness in Action

Projecte **finançat pel programa Horizon Europe - EIC Pathfinder 2025**, que té com a objectiu desenvolupar una nova generació de dispositius d'internet de les coses (IoT) biodegradables, d'alt rendiment i amb el mínim impacte ecològic.

A més de la coordinació científica i tècnica, **la UOC lidera l'estratègia de transferència de coneixement i explotació dels resultats** amb el suport de Hubbik.

GAIA també **formarà set doctorands i sis investigadors postdoctorals** en un entorn interdisciplinari, i impulsarà noves competències en recerca i innovació responsables.

Disposa d'un **pressupost total de més de tres milions d'euros** i hi participen **NOVA ID FCT** (Portugal), el **Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya (CTTC)**, **l'Institut Nacional de Recerca en Informàtica i Automàtica (INRIA, França)**, la **Universitat Tècnica Carolo Wilhelmina de Brunsvic** (Alemanya) i la **Universitat de Tampere** (Finlàndia).

Participació en la Secretaria de la Planetary Health Alliance

Clúster que integra ciència, educació, polítiques públiques i atenció sanitària

Coordinada per l'Institut de Salut Global de Barcelona, ISGlobal (2026 – 2028), **agrupa més de 500 organitzacions de més de 80 països** compromeses a entendre i a abordar el canvi climàtic i els seus impactes en la salut.
Clúster col·laboratiu, format per:

- **El Centre de Desenvolupament en Salut Planetària**, una iniciativa conjunta de l'ISGlobal i la Fundació Sanitària Mollet (FSM).
- La **Fundació Sanitària Mollet (FSM)**, reconeguda per la seva trajectòria en sostenibilitat ambiental.
- El **Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible (CADS) de Catalunya**, que connecta la salut planetària amb les polítiques públiques.
- El **Col·legi Oficial de Metges de Barcelona (COMB)**, que involucra professionals mèdics en el moviment de salut planetària.
- La **Universitat Oberta de Catalunya (UOC)**, que, juntament amb l'ISGlobal i la Universitat Pompeu Fabra, dirigeix un programa de màster dedicat a la salut planetària.

Adhesió al Pact for Skills Large-scale Partnership (LSP) for the Health Ecosystem

una iniciativa europea per impulsar la formació de professionals de la salut

- Iniciativa europea coordinada per **l'Associació Europea de Gestió de Salut (EHMA)**, una organització que agrupa gestors sanitaris, professionals de la salut, investigadors, acadèmics i responsables polítics de tot Europa, amb l'objectiu de **reforçar les competències professionals del sector de la salut** a escala continental.
- Es tracta una de les **grans apostes de la Comissió Europea** per mobilitzar un **esforç col·lectiu en la formació i l'actualització de competències** de la força laboral europea.
- Situa la UOC dins d'una **comunitat estratègica** que reuneix organitzacions amb voluntat d'impulsar *l'upskilling* i el *reskilling* per donar resposta als reptes actuals i futurs del mercat laboral.

Inici de la Formació Dual Universitària

En aliança

El primer **màster oficial** en què s'ha llançat el pla pilot de formació dual és el de **Desenvolupament de Llocs i Aplicacions Web**, que aquest semestre es fa conjuntament amb l'empresa **NTT Data**, una multinacional especialitzada en serveis de consultoria tecnològica, on els estudiants podran complementar la seva formació amb una estada.

A l'inici del segon semestre començarà el pla pilot de formació dual al **màster universitari de Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals: Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Ergonomia i Psicosociologia,** en el qual els estudiants podran fer pràctiques a les empreses més avançades del sector en diferents punts d'Espanya, entre les quals hi ha **Quirón Prevención, Vitaly, Integral de Prevenció de Riscos i Prevensalud – Prevenctiva**.

1a. Jornada Universitat i Empresa. Aliances per formar el talent del futur

Espai de reflexió sobre aquesta nova modalitat formativa i com les aliances entre la Universitat i les empreses poden impulsar la formació de talent qualificat adaptat als nous reptes del mercat laboral. Organitzada amb el suport d'institucions com la Fundació Bertelsmann, NTT Data i Cluster EduTech.

3a. edició del programa Projecta’t

Compromís amb l'orientació professional

- Iniciativa subvencionada pel **Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya** i dirigida a persones treballadores en actiu.
- **513 persones orientades i un índex de satisfacció de 4,7 sobre 5**: resultats de 2025 que superen els objectius inicials i validen la necessitat creixent de serveis d'orientació personalitzada en un mercat laboral en transformació constant.
- Al llarg d'aquestes tres **edicions del Projecta't**, els orientadors i orientadores de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) han assessorat professionalment **1.352 persones de la comunitat UOC**, fonamentalment estudiantat, que representen un **94,35 % del total de participants** en el programa.

Convocatòria 2026 oberta: amplia l'abast del programa al **sector del turisme i hoteleria**, responent a la demanda de perfils qualificats i a la necessitat de professionalització en aquest àmbit estratègic per al territori.

1a Nit Alumni UOC

Premis Alumni Impacte

1a Edició dels Premis Alumni Impacte

Lliurament del guardó a tres graduats i graduades com a **reconeixement a la trajectòria professional, a la iniciativa tecnològica i al projecte amb impacte social, respectivament**:

- Una investigadora de València referent en l'estudi de l'envelliment de les cèl·lules
- Una científica i líder tecnològica de l'Amèrica Llatina
- Un enginyer creador del primer laboratori comunitari de biotecnologia a l'Equador.

Actes de Graduació Madrid i Barcelona

Promoció 2024 - 2025

La UOC a l'Amèrica Llatina

Santa Cruz de la Sierra, Bolívia
São Paulo, Brasil

58a. Junta de Rectores i Rectors de CINDA

Red de Asociaciones Latinoamericanas y Caribeñas de Universidades Privadas (REALCUP)

La UOC a l'Amèrica Llatina: Lima, Perú

Com a instrument al servei de la política exterior del Govern de Catalunya

Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP)

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)

Ministerio de Educación (MINEDU)

UOC Nexus

La UOC a l'Amèrica Llatina: Bogotà, Colòmbia

Com a instrument al servei de la política exterior del Govern de Catalunya

Tercer Diálogo Interregional sobre Educación y Desarrollo (Obreal)

Participació en representació del govern de la Generalitat

UOC Nexus

La UOC a l'Amèrica Llatina: Mèxic

Com a instrument al servei de la política exterior del Govern de Catalunya

Primer coloquio: reflexiones frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el contexto iberoamericano

UOC Nexus

La UOC a l’Amèrica Llatina: Mèxic

Com a instrument al servei de la política exterior del Govern de Catalunya

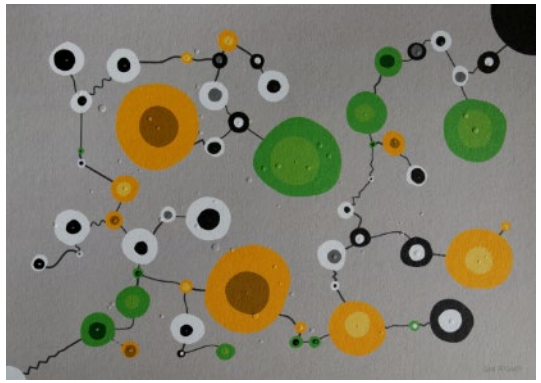
Missió Guadalajara
Trobada a la Casa Residencial de l’Ambaixada d’Espanya a Mèxic

Cambra de comerç de Guadalajara
Trobada empresarial Catalunya - Mèxic

Pla de cultura 2025-2027

Primer full de ruta de política cultural de la UOC

- Consolida la cultura com a **quart pilar de la missió universitària** i dona forma, per primera vegada, a una **política cultural pròpia i estructurada**.
- Concep la **cultura com una dimensió essencial en la generació i la difusió del coneixement,** i compromet la Universitat amb la promoció d'una **cultura oberta, crítica i compartida**.
- Defineix un primer full de ruta que reforça la **dimensió cultural de la UOC des d'una perspectiva transversal**, **interdisciplinària** i **arrelada al territori**, amb la voluntat d'esdevenir un referent en la hibridació de les arts, la ciència i la tecnologia, d'acord amb la seva condició d'universitat digital i potencialment ubiqua.



Cinc eixos estratègics

Pensament i creativitat compartida.

Drets culturals i inclusió.

Interseccions entre art, ciència, tecnologia i societat (ACTS).

Connexió amb els territoris.

Llengües

Residències internacionals CCCB - UOC

Direcció acadèmica

Marina Garcés
Estudis d'Arts i Humanitats

Efraín Foglia
Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació

CCCB Centre de Cultura Contemporània de Barcelona

Tsitsi Dangarembga
gener - abril

Patricia Evangelista
maig - juliol

Yásnaya Elena Aguilar Gil
setembre - desembre

Pòdcast “Evidentment”

Coordinació acadèmica

Marc Compte
Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació

BLOC 1

1. Pensament crític: Mònica Terribas
2. Pensament crític: Marina Garcés
3. Cultura científica: Jordi Camí
4. Cultura científica: Salvador Macip
5. Benestar Planetari: Cristina O'Callaghan
6. Benestar Planetari: Isabel Ruiz
7. Genoma i exposoma: Josep Peñuelas
8. Genoma i exposoma: Josep Tabernero
9. Comunicació científica: Teresa Cabré
10. Comunicació científica: Mercè Piqueras
11. Intel·ligència artificial: Ramon López de Mántaras
12. Intel·ligència artificial: Robert Clarisó

BLOC 1

13. Economia: Andreu Mas-Colell
14. Economia: Joan Torrent
15. Ciència Oberta: Ignasi Labastida
16. Ciència Oberta: Candela Ollé
17. Bretxa Digital: Mireia Fernández-Ardèvol
18. Bretxa Digital: Joana Maria Pujadas
19. Ciència, art i tecnologia: Jaume Bertranpetit
20. Ciència, art i tecnologia: Pau Alsina
21. Aprenentatge virtual: Teresa Guasch
22. Aprenentatge virtual: Sílvia Sivera
23. Neurociència i aprenentatge: David Bueno
24. Neurociència i aprenentatge: D. Emilia Redolar

IEC Institut d'Estudis Catalans

Col·laboració UOC – Sala Beckett

Sala Beckett
Obrador Internacional de Dramatúrgia

Videopòdcast sobre l'obra de teatre "Expulsió"

Direcció acadèmica

Candela Ollé
Efraín Foglia
Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació

Mirela Fiori
Estudis de Dret i Ciència Política

Eduard Masdeu
Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació

Festival Alcools

Coordinació acadèmica

Teresa Iribarren
Estudis de Ciències d'Arts i Humanitats

Direcció
Andreu Gomila
Poeta, escriptor i periodista

Recital
Festival Alcools 2025-26

ARNAU
d'Adrià Targa
Autor: Adrià Targa
25/11/2025

Recital
Festival Alcools 2025-26

LA SINTAXI DEL DOMINI
de Carles Camps Mundó
Autor: Carles Camps
09/12/2025

Recital
Festival Alcools 2025-26

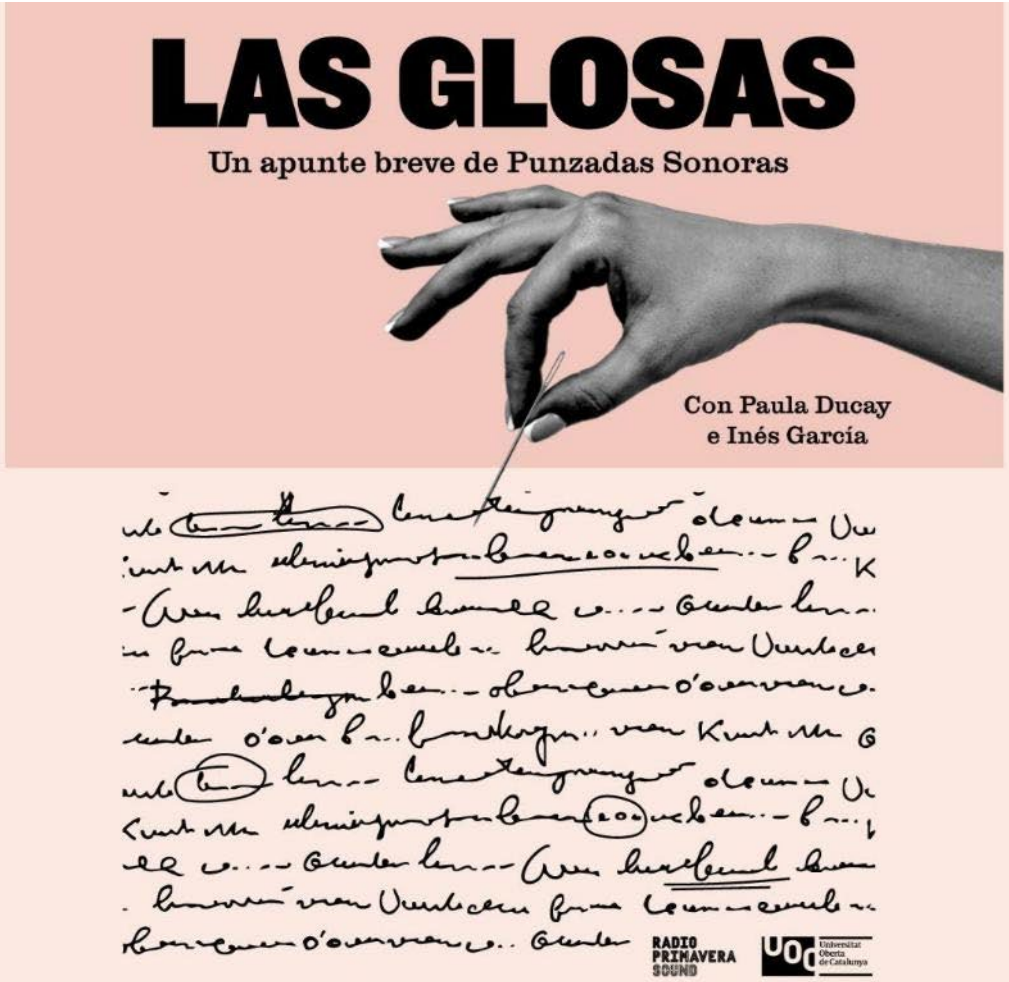
ECOGRAFIA
de Greta Sibling
Autor: Greta Sibling
13/01/2026

Pòdcast “Las Glosas”

Amb Escola de Doctorat i Radio Primavera Sound)

Coordinació acadèmica

David Masip
Ferran Adelantado
Escola de Doctorat



YouTube

ivoox

RADIO PRIMAVERA SOUND

Reconeixements

Renovació de la certificació UNE 19601	**Primera universitat estatal a obtenir aquesta acreditació** (2022) que valida el sistema de gestió de compliment penal (SGCP) d'acord amb la **norma UNE 19601**, la qual defineix els requisits que han de complir les organitzacions per implantar, mantenir i millorar contínuament un sistema capaç de prevenir la comissió de delictes.
Renovació del segell de transparència T* **	Distinció atorgada per la Fundación Haz, t***, del **segell "t de transparente", pel Portal de transparència** amb un **assoliment del el 100 % dels indicadors** en l'edició de 2025, igual que en l'edició anterior, de 2024. Només la UOC i la UIC compleixen satisfactòriament el 100 % dels 28 criteris analitzats, i només 6 de les 40 universitats analitzades són transparents segons l'informe.
Premi MC Mutual Antoni Baró a la Prevenció de riscos laborals	Atorgat al Servei de Prevenció i Salut Integral de l'Àrea de Persones de la UOC. Distinció d'MC Mutual a les organitzacions que desenvolupen **polítiques eficaces que milloren les condicions de treball i la salut**.
Premi "Buenas Prácticas en Gestión"	Atorgat a l'**Àrea de Serveis Acadèmics** pel Club Excelencia en Gestión al projecte "Optimització digital de la gestió documental acadèmica mitjançant IA i automatització", en la categoria d'Universitat.
Acreditació del Manual Docentia	**Informe d'acreditació favorable del manual d'avaluació de l'activitat acadèmica** (Docentia) per un període de cinc anys emès per l'AQU, que atorga ple reconeixement, dins i fora de la UOC, als més de 750 trams docents atorgats des de la posada en funcionament del procés d'avaluació Docentia. (10/12/25)

3. Activitat institucional destacada

Governamental i polític

Alícia Romero
Consellera d'Economia i Finances

Alejandro Fernández
President del Partit Popular de Catalunya

Albert Salvadó
Mar Besses
Diputats d'ERC al Parlament de Catalunya

Oriol Junqueras
President d'ERC

Oriol Escardíbul
Secretari General d'Universitats de la Generalitat de Catalunya

Pilar Díaz
Delegada del Govern de la Generalitat a Barcelona

Núria Montserrat
Consellera de Recerca i Universitats

Javier Villamayor
Secretari del Govern de la Generalitat

Teresa Sanchís
Directora general de Recerca

Sistema universitari

Mercè Gisbert
Directora AQU Catalunya

Eladi Baños
Rector UVic

Agenda internacional

Conversatorio "Grandes alianzas internacionales para el fortalecimiento de la Educación a Distancia."
XXI Encuentro Regional AIESAD 2025

CINDA
58a. Junta de Rectores i Rectors

REALCUP
Trobada anual de la Red de Asociaciones Latinoamericanas y Caribeñas de Universidades Privadas

Activitat UOC

Nit Alumni UOC i lliurament dels Premis Alumni Impacte

Dinar amb periodistes

Actes de graduació promoció 2024-2025 a Madrid i Barcelona

4. Precs i preguntes

Gràcies a un equip il·lusionat i compromès

FORMAR
TRANS-
FORMAR

UOC.universitat

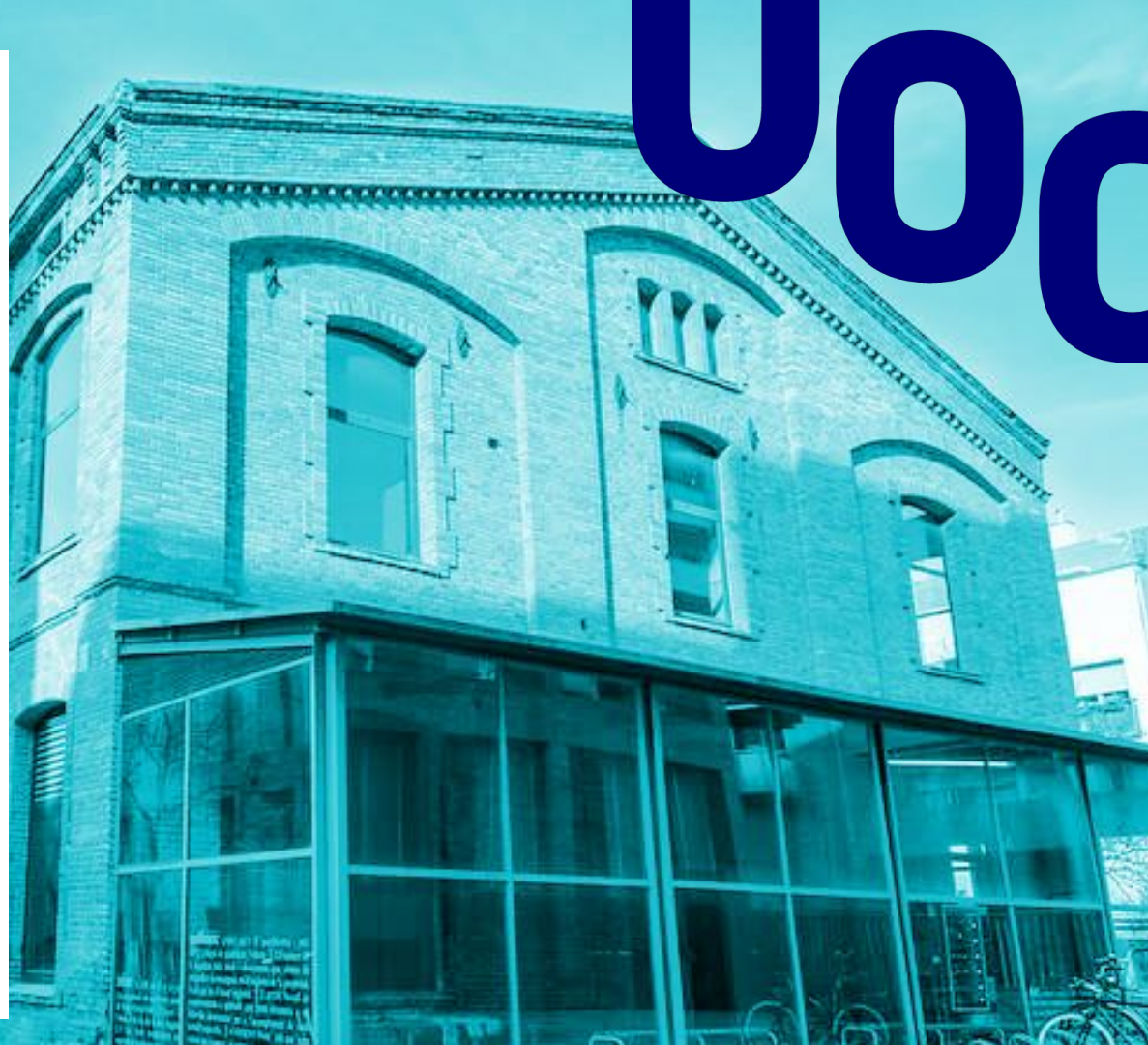
UOCuniversitat

Moltes gràcies

Universitat Oberta
de Catalunya

ANNEX 3

Pla estratègic 2026 - 2030

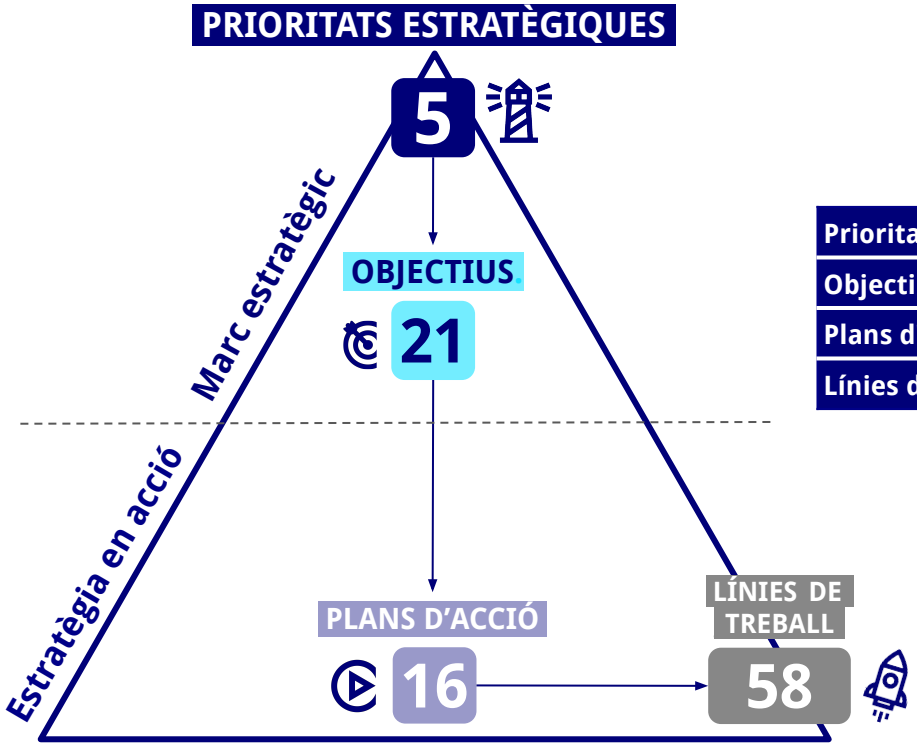


Consell de govern

16 de desembre 2025

El Pla Estratègic 2026-2030

El Pla estratègic 2026 - 2030 en xifres



	Model Educatiu	Recerca i Transferència	Persones	Sostenibilitat	Funció social
Prioritats	1	1	1	1	1
Objectius	4	5	4	4	4
Plans d'acció	4	3	3	3	3
Línies de treball	14	13	11	12	8

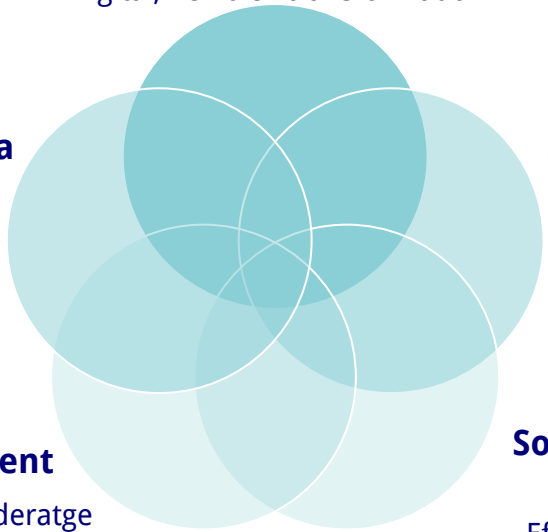
Les prioritats estratègiques

Personalitzem l'aprenentatge, canviem vides

Digital, flexible i transformador

Posicionem una UOC que transforma

Incidència, influència i impacte



Fem recerca amb impacte real

Coneixement, ciència i futur

Creixem sosteniblement

Creixement, competitivitat i lideratge

Som una organització àgil basada en el talent

Eficient, benestar i compromís

Resultat del Pla Estratègic 2026-2030

Els objectius

Prioritat 1

Personalitzem l’aprenentatge, canviem vides

Evolucionem cap a un model educatiu digital, flexible i humà que acompanya l’estudiantat al llarg i ample de la vida, amb una experiència formativa única i transformadora.

Objectiu 1	Disposar d’un model educatiu integral, digital i personalitzable.
Objectiu 2	Facilitar que l’estudiant governi la seva experiència d’aprenentatge.
Objectiu 3	Actualitzar àgilment l’oferta formativa segons les necessitats i oportunitats emergents.
Objectiu 4	Impulsar un model d’innovació docent.

Resultat del Pla Estratègic 2026-2030

Els objectius

Prioritat 2

Fem recerca amb impacte real

Consolidem una recerca orgànica que genera coneixement útil per a la transformació social.

Objectiu 1	Generar coneixement alineat amb les missions de recerca i l'activitat docent.
Objectiu 2	Consolidar un ecosistema de recerca orgànic i sostenible.
Objectiu 3	Enfortir vincles amb organitzacions per crear, intercanviar i difondre coneixement.
Objectiu 4	Posicionar la UOC com a veu científica reconeguda i compromesa.
Objectiu 5	Esdevenir universitat emprenedora.

Resultat del Pla Estratègic 2026-2030

Els objectius

Prioritat 3

Som una organització àgil basada en el talent

Redissenyem la UOC per ser més flexible, eficient i saludable, amb equips compromesos i un ús estratègic de la tecnologia.

Objectiu 1	Implantar un model organitzatiu àgil, obert i amb un ús intensiu de les capacitats digitals.
Objectiu 2	Impulsar una política d'atracció, desenvolupament i fidelització de talent alineada amb els valors i l'estratègia de la Universitat.
Objectiu 3	Integrar la tecnologia al servei de la transformació institucional.
Objectiu 4	Promoure la presa de decisions basada en l'anàlisi sistemàtica de dades.

Resultat del Pla Estratègic 2026-2030

Els objectius

Prioritat 4

Creixem sosteniblement

Impulsem un desenvolupament d'activitat que sigui sostenible, eficient i competitiu, i que garanteixi el lideratge i la funció social de la UOC.

Objectiu 1	Consolidar un marc estable de col·laboració i finançament públic.
Objectiu 2	Diversificar i consolidar fonts d'ingrés rellevants per al sosteniment de l'activitat.
Objectiu 3	Prioritzar l'eficiència en la gestió de recursos i actius.
Objectiu 4	Reduir l'impacte mediambiental fomentant les pràctiques sostenibles.

Resultat del Pla Estratègic 2026-2030

Els objectius

Prioritat 5

Posicionem una UOC que transforma

Projectem la nostra Universitat per incidir políticament a escala local i internacional per transformar l'educació i la societat.

Objectiu 1	Enfortir i visibilitzar el posicionament local i global de la UOC.
Objectiu 2	Ser un agent d'incidència política.
Objectiu 3	Promoure la participació activa de la comunitat en iniciatives orientades a la millora educativa, social, cultural i institucional
Objectiu 4	Impulsar una comunitat universitària compromesa amb la transformació social.

Els plans d'acció (2026 - 2027)

Model educatiu

- Disseny i transformació de programes i titulacions
- Personalització de l'itinerari formatiu de l'estudiantat
- Acompanyament integral de l'estudiantat
- Innovació docent

Recerca i transferència

- Cultura orgànica de recerca
- Transferència de coneixement
- Emprenedoria

Persones

- Compromís i creixement professional
- Transformació organitzativa i cultural
- Model de govern basat en dades

Sostenibilitat

- Sostenibilitat de finançament
- Eficiència de processos i actius
- Sostenibilitat ambiental

Funció social

- Notorietat i posicionament
- Aliances i comunitat
- Incidència política

Línies de treball - plans d'acció (2026 - 2027)

Prioritat 1. Personalitzem l'aprenentatge, canviem vides

Pla d'acció	*Línia de treball 1*	*Línia de treball 2*	*Línia de treball 3*	*Línia de treball 4*	*Línia de treball 5*
Disseny i transformació de programes i titulacions	Observatori de tendències formatives i oportunitats emergents a nivell general (programa) i específic (assignatura)	Creació i transformació de programes i titulacions	Desplegament de nous programes propis vinculats a tendències emergents		
Personalització de l'itinerari formatiu de l'estudiantat	Dotar l'estudiantat d'eines per construir itineraris personalitzats	Sistema de visualització i seguiment dels itineraris formatius i de l'aprenentatge	Habilitar i extendre una estratègia de portafolis oberta i flexible		
Acompanyament integral de l'estudiantat	Transformació del model d'acompanyament	Impulsar el desenvolupament professional i l'ocupabilitat	Fomentar l'autonomia	Impuls a l'acompanyament docent	Integritat acadèmica
Innovació docent	Comunicació i posicionament estratègic de la innovació UOC	Transferència i escalabilitat de la innovació docent	Corresponsabilitat i lideratge docent en la innovació docent, amb un model d'acompanyament personalitzat per Estudis		

Línies de treball - plans d’acció (2026 - 2027)

Prioritat 2. Fem recerca amb impacte real

Pla d’acció	*Línia de treball 1*	*Línia de treball 2*	*Línia de treball 3*	*Línia de treball 4*	*Línia de treball 5*
Cultura orgànica de recerca	Captació de finançament (RiT)	Desplegament del projecte COFUND	Programa d’ajuts interns per a la captació de talent i el foment de la recerca d'impacte	Organització / mapa de capacitats (RiT)	Notorietat i impacte de la recerca
Transferència de coneixement	Programa de Transferència (RiT)	Coneixement obert	Doctorands industrials	Transferència de la recerca a la docència	
Emprenedoria	Definició i desplegament del Programa Global d'Emprenedoria	Capacitació i formació per a la Comunitat UOC en emprenedoria	Reconeixement del Segell d’Universitat Emprenedora	Reforç de la capacitat inversora	

Línies de treball - plans d'acció (2026 - 2027)

Prioritat 3. Som una organització àgil basada en el talent

Pla d'acció	*Línia de treball 1*	*Línia de treball 2*	*Línia de treball 3*	*Línia de treball 4*
Compromís i creixement professional	Atracció, comunicació i segell HRS4R	Definició de Rutes de Carrera Estratègiques i Sistemes de Reconeixement	Desenvolupament del model de lideratge UOC i gestió del canvi cultural	
Model de govern basat en dades	Presa de decisions basades en dades	Govern de la dada	Gestió analítica de capacitats / processos	Eines analítiques / Plataforma de dades
Transformació organitzativa i cultural	Millora de la capacitació digital de l'equip propi	Transformació organitzativa	Promoure un ús de dades integrat amb l'activitat	Fomentar un entorn de treball més flexible i empoderador

Línies de treball - plans d’acció (2026 - 2027)

Prioritat 4. Creixem sosteniblement

Pla d’acció	*Línia de treball 1*	*Línia de treball 2*	*Línia de treball 3*	*Línia de treball 4*
Sostenibilitat de finançament	Conveni programa plurianual	Màrqueting estratègic B2C	Màrqueting mix B2C	Estratègia B2B
Eficiència de processos i actius	Construcció de la cadena de valor i del mapa de capacitats	Establiment de mètriques i objectius d'eficiència dels processos	Establiment de mètriques i objectius d'eficiència dels actius	Gestió del canvi i acompanyament
Sostenibilitat ambiental	Mitigació del canvi climàtic per a una gestió òptima del consum de recursos, els subministraments i les infraestructures	Consolidació d'una política de gestió de serveis i compres sostenible, justa i socialment responsable	Promoció d'una cultura organitzacional compromesa amb el medi ambient i la salut	Comunicació del compliment institucional en matèria de sostenibilitat i salut

Línies de treball - plans d'acció (2026 - 2027)

Prioritat 5. Posicionem una UOC que transforma

Pla d'acció	*Línia de treball 1*	*Línia de treball 2*	*Línia de treball 3*	*Línia de treball 4*
Notorietat i posicionament	Millora del posicionament de la UOC als observatoris, rànquings, segells, etc	Reforçar la visibilitat de la universitat		
Aliances i comunitat	Enfortiment de l'ecosistema d'Aliances UOC	Dinamització de la participació i enfortiment de pertinença, de la comunitat. Una UOC més propera i humana	Activitats acadèmiques per la transformació social	Impuls de Projectes institucionals de transferència amb institucions
Incidència política	Coneixement UOC al servei del debat i la política pública	La funció institucional de la UOC en els espais de representació pública		

Moltes gràcies!

La planificació estratègica a la UOC

Annex

Pla estratègic 2026 - 2030: què és i què no és?

Què és?

- Una eina per delimitar el full de ruta de la (r)evolució de la universitat.
- **Un marc per impulsar canvis i transformacions reals.**
- Una guia per a la presa de decisions basada en dades i evidències.

Què no és?

- Una eina merament formal o burocràtica.
- **Un lloc on tothom surt a la fotografia.**
- Un llistat de bones intencions sense compromís d'execució.
- Un conjunt d’objectius desconnectats de la realitat.
- Una eina estàtica: ha de ser adaptable i revisable.

Marc desenvolupament del pla estratègic 2026 - 2030

Inputs:

- Incorporació escolta activa equip de govern
- Jornada missions de recerca
- Jornada experiència estudiant
- Debats de la Comissió de Coordinació Estratègica

Pla estratègic 2022 - 2025 → **Nou model metodològic**

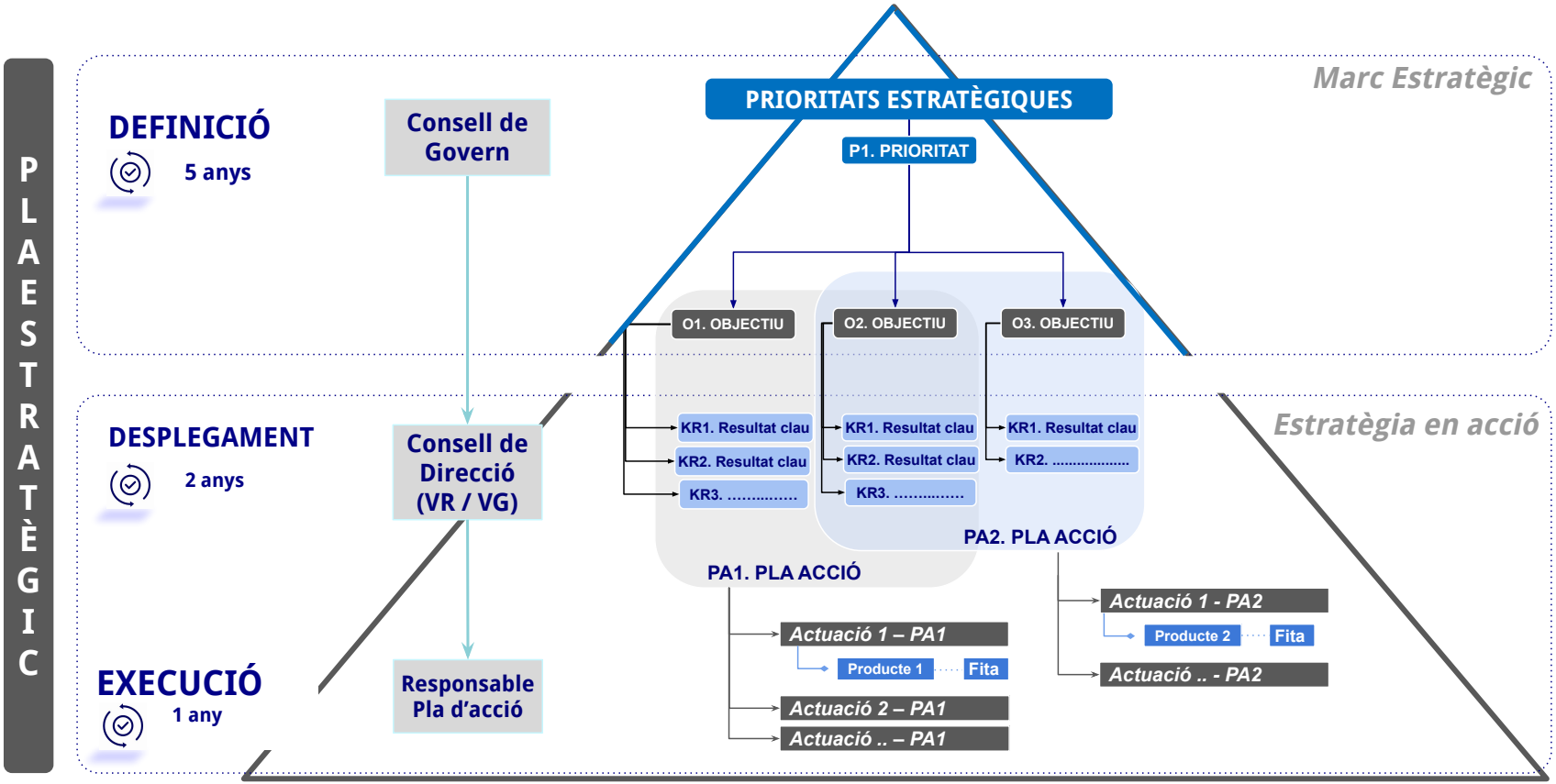
- Avaluar el model vigent
- Benchmark de les diferents universitats (estatals i europees)
- Comprovar que segueix els criteris del SGQ

Marc estratègic → Prioritats estratègiques i objectius

Participació dels grups d'interès

Estratègia en acció → Plans d'acció Actuacions

Marc desenvolupament del pla estratègic 2026 - 2030



Procés de construcció

Procés de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Definició del marc estratègic

Juliol 2024

CCE
Presentació metodològica del Pla estratègic: dimensió institucional (marc estratègic) i dimensió operativa (estratègia en acció)

Setembre 2024 - Gener 2025

Grups d'interès
Reunions i sessions de treball amb els diferents grups d'interès de la Universitat:

- Consell assessor
- Consell d'estudiants
- Consell d'universitat
- Consell alumni
- Xarxa ex-treballadors
- Qüestionari equip propi

Febrer 2025

CCE
Debat sobre els factors claus d'entorn que impacten l'estratègia, prioritats estratègiques i objectius

Document marc estratègic
Document que recull les aportacions dels diferents grups d'interès, l'escolta activa de la rectora, diàleg amb el PDI i DP, Jornada missions de recerca i Jornada experiència estudiantat.
Buidatge

Març 2025

Consell de direcció
Debat sobre el document de marc estratègic: proposta de prioritats estratègiques i objectius

Maig 2025

Marc estratègic: Prioritats i objectius
Validació del marc estratègic en el Consell de Direcció

Procés de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Definició de l’estratègia en acció i aprovació del pla estratègic

Grups de treball
Arrencada estratègia en acció amb la creació dels grups que han de desenvolupar aquesta fase.

Plans d’acció
Definició i aprovació de l’estructura dels plans d’acció que s’han de dur a terme.

Aprovació del Pla Estratègic

Maig 2025 → Juny 2025 → Juliol 2025 → Octubre - novembre 2025 → Desembre 2025

Resultats clau
Definició i aprovació dels resultats clau lligats als objectius del pla estratègic.

Actuacions
Definició de les actuacions, vinculades als plans d’acció, que han de permetre assolir els objectius fixats.

Procés de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Acord amb els grups d'interès

Consell d'Universitat

Amb els representants s'acorda que la seva **participació** es farà **per separat:** per una banda, els membres electes d'**acadèmia i gestió**; per l'altra, els representants dels **estudiants**.

Membres acadèmia i gestió

Sessió debat + qüestionari post

Es dona resposta als desafiaments i barreres que afronta la Universitat.

Junta Permanent Consell d'Estudiants

Sessió debat

Es tracten els temes més importants per a l'estudiantat.

Ambdós grups **validen les conclusions** de les sessions de treball, que **s'incorporen al document de marc estratègic** per tal de poder formular la proposta de prioritats i objectius.

Procés de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Acord amb els grups d'interès i escolta activa

Escolta activa

Xarxa ex-treballadors i extreballadores

Consell alumni

Consell d'Universitat

Procés d’escolta activa: input essencial pel Pla Estratègic

Procés d’escolta activa

Input per la metodologia del Pla Estratègic

Objectiu

Compartir informacions rellevants respecte de l’activitat de la Universitat i el context del moment, i recollir inquietuds, percepcions i propostes de les persones que formen la UOC. **Alinear la institució**.

Filosofia

Converses informals, sense suport visual ni ordre del dia per fomentar un clima de **proximitat** i **confiança**.

32 trobades
1.487 persones
+85 hores de conversa

Maig 2024

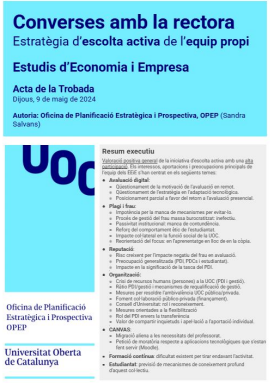
Procés de construcció del Pla Estratègic 2026-2030

Febrer 2025

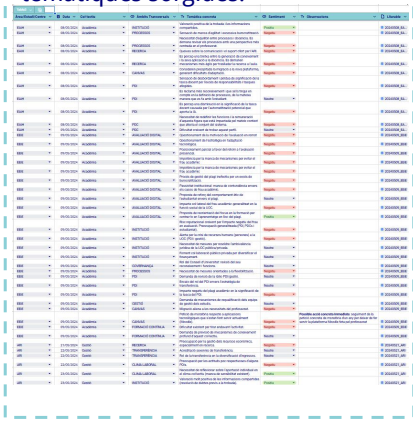
Metodologia

Anàlisi **qualitativa i quantitativa** del conjunt de les aportacions recollides durant les 32 trobades.

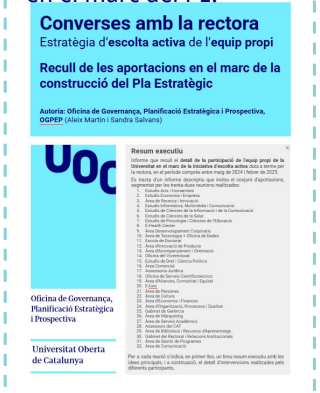
Informe de retorn per **trobada individual**.



Document de treball: **recollida i categorització** de les principals temàtiques sorgides.



Informe de **recollida global** de les aportacions en el marc del PE.



Informe final **d’anàlisi dels resultats** obtinguts en el procés d’EA.

Principals conclusions del procés d’escolta activa

Input per la metodologia del Pla Estratègic

1 La majoria de **reptes** identificats són **compartits** i transversals a tota la institució i requereixen **transformacions estructurals i culturals**.

2 Destaca la necessitat urgent de **revisar processos**, **millorar la comunicació entre els equips** i reforçar i **potenciar la participació** dels col·lectius.

3 El *feedback* rebut durant procés ha estat un dels *inputs* per a la construcció del **Pla Estratègic 2026-2030,** pel que existeix un **alineament clar** entre les preocupacions detectades i les prioritats i objectius del nou PE i els seus àmbits d’actuació.

Principals conclusions del procés d’escolta activa

Input per la metodologia del Pla Estratègic

Burocràcia i processos
Percepció d’excés de burocràcia: processos lents i desconnectats, que dificulten l’agilitat i l’eficiència.

Comunicació interna
Manca de canals efectius i bidireccionals, desconnexió entre equips i poca coordinació. Necessitat d’informació actualitzada.

Frustració generalitzada

CANVAS
Migració percebuda com a precipitada i poc consensuada. Manca d’acompanyament al professorat.

Avaluació digital
Dificultat en la gestió del frau que posa en qüestió la sostenibilitat del model i la integritat acadèmica de l’estudiantat. Preocupació per l’impacte en la reputació.

Aïllament i desinformació

Inquietud, preocupació, malestar

Identitat institucional
Necessitat de preservar la singularitat de la UOC com a universitat oberta, innovadora i de qualitat pública.

Clima laboral
Percepció de sobrecàrrega de feina, manca de reconeixement i participació en la presa de decisions, especialment l’acadèmia.

Reclam relat compartit

Esgotament

universitat
coneixement
equip
docència
coneixements
avaluació
UOC
processos
aprenentatge
necessitat
digital
estratègia
professorat
estudiantat
recerca
aliances
institució
reflexió
objectiu
gestió
PDI
persones
procés
Catalunya
docent
estudis
acadèmica
revisió
burocratització
qualitat
estudiant
impacte
models
cultura
competències
activitat
relat
mecanismes
estructura
canvi
preocupació
experiència
model
estudiants
canvas
manca
governança
integració
posicionament
dificultat
negatiu
discurs
espais
eines
objectiu
rigidesa
àrees
professors
presencial
suport
estratègies
PDI
discapacitat
recursos
formació
personal
col·laboració
mesures
context
rol
proves
respecte
condicions
inclusivitat
comunitat
treball
fraude
plagi
PDCs
open
seus
social
excessiva
distancia
garantia
robot
institucional
expectatives
significació
pública
col·laborativa
problema
LATAM
clima
futur
retorn
equilibri
cooperació
Espanya
ARI
adaptació
inclusiva
escalabilitat
qüestionament
frustració
jurídica
resposta
reptes
precipitada
pandèmia
prestigi
acadèmic
informació
tecnològics
presencials
iniciatives
persona
dificultats
sistema
universitats
activitat
missatges
capacitat
equips
informacions
inclusió
documentació
dades
migració
diversitat
projecte
politica
avaluació
estratègica
finançament
universitari
institucions
innovació
reunions
càrrega
privada
projecte
missió
aula
automatització
naturalesa
pràctiques
estratègia
acompanyament
satisfacció
estructura
preocupacions
activitat
relat
mecanismes
canvi
burocratització
qualitat
col·laborativa
clima
professors
presencial
suport
estratègies
PDI
revisió
personal
formació
recursos
inclusivitat
condicions
proves
respecte
Catalunya
recerca
docent
estudiantat
processos
aprenentatge
universitat
coneixement
equip
docència
coneixements
models
cultura
competències
activitat
relat
preocupació
experiència
model
estudiants
canvas
manca
governança
integració
posicionament
dificultat
negatiu
discurs
espais
eines
objectiu
reflexió
rigidesa
impacte
estudiant
futur
institució
discapacitat
aliances
PDI
procés
persones
professorat
estudis
acadèmica
revisió
burocratització
qualitat
estudiant
impacte
models
cultura
competències
activitat
relat
mecanismes
estructura
canvi

Principals conclusions del procés d'escolta activa

Input per la metodologia del Pla Estratègic

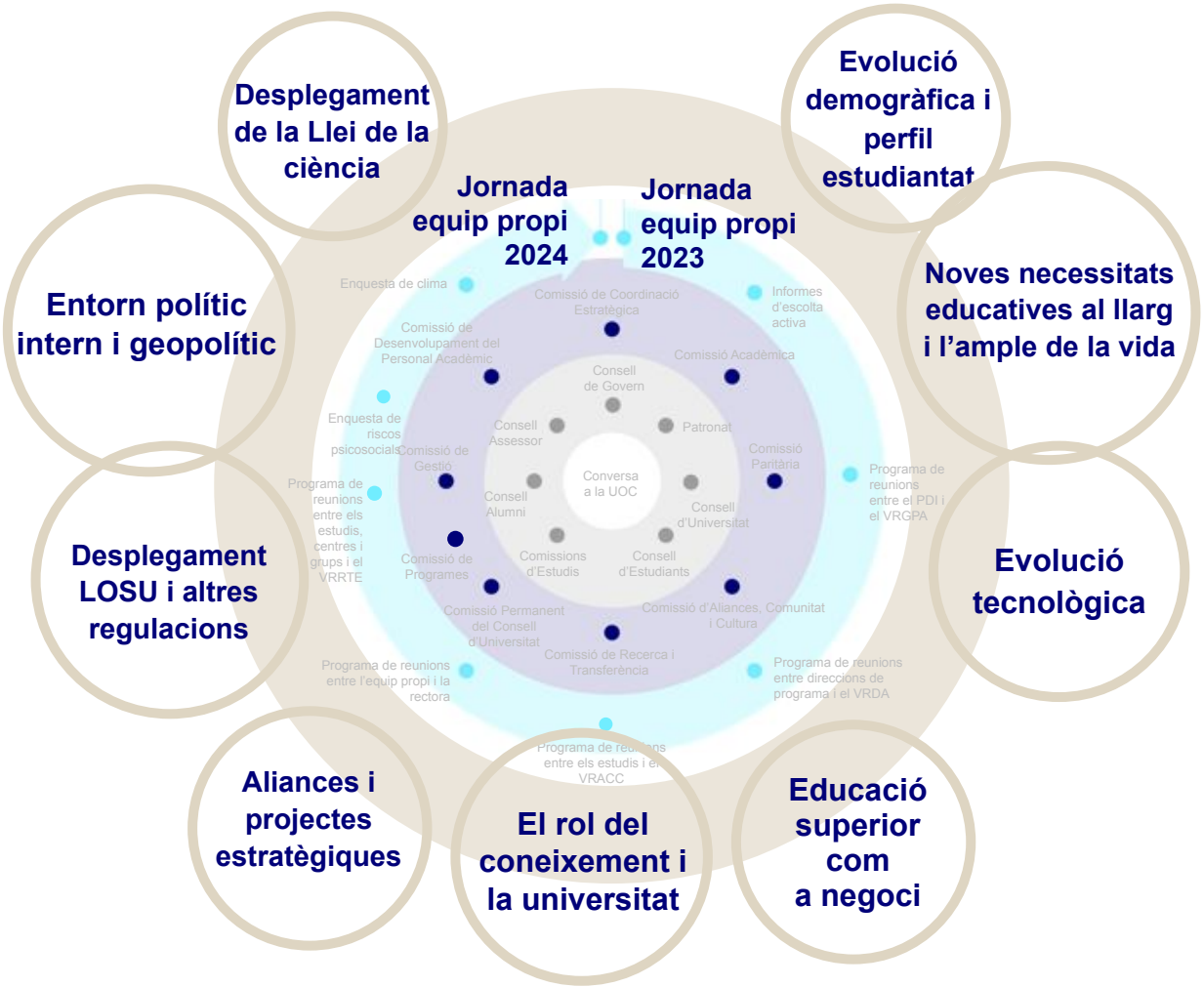
Resultats de l'Escolta Activa:
Proposta d'accions vinculades al Pla Estratègic 2026-2030

Accions a considerar a partir de la **detecció d'oportunitats** sorgides de l'anàlisi global de la informació recollida en el procés d'escolta activa, **en relació amb les prioritats i els objectius definits en el Pla Estratègic 2026-2030** i els seus àmbits d'actuació*.

Temàtica transversal	Proposta d'acció	PE 2026-2030
Burocràcia i processos	• Simplificar i digitalitzar els processos clau, especialment aquells amb impacte transversal. Eliminar aquells tràmits innecessaris. • Revisar els procediments de gestió per adaptar-los a les dinàmiques reals de treball. • Redissenyar el model organitzatiu per prioritzar fluxos de treball més àgils i centrats en l'activitat.	**Prioritat 3**: **Ser una organització àgil i amb talent**. • Objectiu 1: Configurar un model organitzatiu flexible i digital. • Objectiu 3: Posar la tecnologia al servei de la transformació institucional. • Objectiu 4: Millorar la presa de decisions basada en dades.
Organització interna i recursos	• Realitzar una auditoria interna de càrregues de treball i recursos disponibles. Aplicar ajustos immediats en serveis crítics. • Establir un pla de dimensionament del personal coherent amb el creixement institucional. • Redefinir l'estructura organitzativa a escala global: promoure nous models organitzatius més col·laboratius i interfuncionals.	**Prioritat 2**: **Creixem sosteniblement**. • Objectiu 3: Prioritzar l'eficiència en la gestió de recursos i actius. **Prioritat 3**: **Ser una organització àgil i amb talent.** • Objectiu 1: Configurar un model organitzatiu flexible i digital. • Objectiu 2: Desenvolupar una política de captació i fidelització de talent.
Reputació i identitat UOC	• Dissenyar una campanya de comunicació institucional que reforci la singularitat i missió pública de la UOC. • Revisar i actualitzar el relat institucional amb la participació de tota la comunitat. • Consolidar una identitat diferenciada i reconeguda. Posicionar la UOC com a referent internacional en educació oberta i inclusiva.	**Prioritat 1**: **Personalitzem l'aprenentatge, canviem vides** • Objectiu 1: Disposar d'un model educatiu integral, digital i personalitzable. **Prioritat 4**: Fem recerca amb impacte real. • Objectiu 4: Posicionar la UOC com a veu científi-ca reconeguda i compromesa. **Prioritat 5**: **Una UOC que transforma**. • Objectiu 1: Impulsar una comunitat compromesa amb la transformació social. • Objectiu 4: Enfortir el posicionament territorial i internacional de la UOC
Comunicació i governança	• Activar canals de comunicació bidireccionals i transparents entre equips i òrgans de govern. • Fomentar espais de participació i codecisió amb el personal acadèmic i de gestió. Implementar sistemes participatius. Revisió de la governança. • Establir una cultura de governança compartida amb protocols clars de participació.	**Prioritat 3**: **Ser una organització àgil i amb talent.** • Objectiu 1: Configurar un model organitzatiu flexible i digital. **Prioritat 5**: **Una UOC que transforma.** • Objectiu 2: Fomentar la participació interna per a la millora institucional.

(*) La taula a la dreta és només una mostra reduïda d'aquesta proposta d'accions. La llista completa està inclosa a l'informe *3-EA 24-25_Anàlisi global resultats escolta activa* (apartat 5.1)

Els factors claus d’entorn per definir l’abast del pla estratègic


Desplegament de la Llei de la ciència
Evolució demogràfica i perfil estudiantat
Jornada equip propi 2024
Jornada equip propi 2023
Entorn polític intern i geopolític
Noves necessitats educatives al llarg i l'ample de la vida
Enquesta de clima
Comissió de Coordinació Estratègica
Informes d'escolta activa
Comissió de Desenvolupament del Personal Acadèmic
Comissió Acadèmica
Consell de Govern
Enquesta de riscos psicosocials
Consell Assessor
Patronat
Comissió de Gestió
Comissió Paritària
Programa de reunions entre el PDI i el VRGPA
Programa de reunions entre els estudis, centres i grups i el VRRTE
Conversa a la UOC
Consell Alumni
Consell d'Universitat
Comissió de Programes
Comissions d'Estudis
Consell d'Estudiants
Comissió Permanent del Consell d'Universitat
Comissió d'Alliances, Comunitat i Cultura
Comissió de Recerca i Transferència
Programa de reunions entre l'equip propi i la rectora
Programa de reunions entre direccions de programa i el VRDA
Programa de reunions entre els estudis i el VRACC
Desplegament LOSU i altres regulacions
Evolució tecnològica
Aliances i projectes estratègiques
El rol del coneixement i la universitat
Educació superior com a negoci

Evolució demogràfica

Descripció

- **Envelliment de la població**: les baixes taxes de natalitat i l'augment de l'esperança de vida ha canviat la piràmide poblacional. Això té implicacions en el sistema assistencial i de salut, comprometent els pressupostos públics. A la vegada, hi haurà afectació pel que fa a la demanda d'estudis superiors i al LLL, així com la formació per reposició en el mercat laboral.
- **Immigració**: compensa la baixa natalitat, però els treballadors actius estan destinats a sectors de baixa qualificació (serveis, construcció,...) que impacta també en la necessitat de reforçar els sistemes assistencial i d'accés a la vivenda. Caldria dirigir aquesta força laboral cap a sectors de major valor afegit i major qualificació.
- **Perfil d'estudiant cada vegada més heterogeni** en estudis previs, competències interpersonals, procedència social i geogràfica i hàbits de consum.

Riscos

- **La sostenibilitat econòmica** de les universitats, deguda a una menor demanda i/o menys fons públics.
- Una **demanda laboral** poc qualificada, que no requereixi d'estudis superiors.
- **La insatisfacció d'un estudiantat** que no se sent individualment connectat amb l'experiència proposada.

Noves necessitats i formació al llarg de la vida

Descripció

- Hi ha una tendència a **major flexibilitat d'itineraris** i la integració de formacions curtes i adaptades a les necessitats de les persones. Pot ser una oportunitat per redissenyar les estructures de portafolis.
- El món laboral canvia ràpidament, i demanda més **capacitació en soft skills i competències vinculades amb les transformacions digital i ecològica**.
- Les **tecnologies emergents**, com l'anàlisi de dades, el blockchain o altres eines requereixen de continguts formatius específics.
- La digitalització de l'educació, amb opcions personalitzades d'aprenentatge, s'adapta a les necessitats de les persones. **Incrementen les necessitats de dissenyar sistemes d'aprenentatge adaptatius.**

Riscos

- La **fragmentació** del mercat educatiu i la **competència** d'altres proveïdors substitutius (no del sector de l'educació superior).
- La **incapacitat** o retard en l'**adaptació** a un panorama en constant evolució.

Evolució tecnològica

Descripció

- La **implantació de noves tecnologies**, com és la IA generativa, permet un procés d'automatització i anàlisi de dades, que afecta a tots els sectors productius i al sector educatiu. Aquest procés d'adequació requereix d'una inversió sostinguda.
- L'ús de les **dades com a matèria primera** per al disseny d'un panorama formatiu integrat, modular, traçable, portable exigirà d'una major **interoperabilitat** de les mateixes pel que fa a persones, programes, ocupacions, certificacions, etc.
- La **seguretat informàtica i la privacitat/protecció i ètica en l'ús de les dades** són importants i prioritàries per a les organitzacions i demanden un reforç en aquests aspectes, tant des del punt de vista legal, econòmic com reputacional.

Riscos

- **Bretxa digital:** es requereix una forta inversió per implementar projectes tecnològics, i per capacitar en habilitats digitals a acadèmia, gestió i estudiantat. Això pot fomentar la desigualtat entre universitats.
- **Vulnerabilitat** de sistemes crítics per a les universitats (servidors, dades,...).
- Es podria arribar a **industrialitzar tot el procés d'ensenyament.**

Educació superior com a negoci

Descripció

- L'augment de **competència** fa que les Universitats hagin de dur a terme polítiques de diferenciació. L'**intrusisme** de nous operadors universitaris empeny a buscar elements de diferenciació.
- Les Universitats han d'adaptar-se al mercat laboral, explorant formacions adaptades a sectors amb molta demanda, flexibilitzant el seu portafolis de manera ràpida.
- Les Universitats cerquen fonts addicionals d'ingressos (**diversificació d'ingressos**), tals com projectes de recerca, aliances i internacionalització; apostant per l'educació continuada.
- Actualment el mercat de l'educació superior atreu **inversió privada** (edu-business) que s'orienta cap a l' ànim de lucre perjudicant la reputació del sistema universitari.

Riscos

- Està en perill la **missió de servei públic de les universitats** i la seva reputació en qualitat i ocupabilitat.
- **Les universitats privades**, amb una major inversió, poden atreure més estudiants i personal laboral i acadèmic de la resta d'universitats i oferir una millor experiència acadèmica a l'estudiantat.

Aliances estratègiques

Descripció

- El sistema universitari tendeix a dur a terme **aliances estratègiques amb altres universitats**, estatals i europees: un exemple és OpenEU. Això té implicacions en l'intercanvi d'estudiants (Erasmus+), projectes de recerca col·laboratius i la defensa d'interessos comuns per tal d'influir en les polítiques públiques (lobbisme).
- En un context on el coneixement és co-generat i compartit, les aliances amb altres organitzacions esdevenen **cabdals per a la captació de fons públics** i per a estendre el servei públic de la Universitat.
- És necessari establir acords per promoure **la FP i la FP Dual** i fomentar l'ocupació de l'estudiantat.
- Existeixen **acreditacions i/o segells internacionals** que permeten fomentar / establir aliances internacionals o amb administracions governamentals. Existeixen diverses agències d'assegurament de la qualitat a nivell europeu, moltes centrades en disciplines concretes (enginyeries, economia,...).

Riscos

- **Dependència de socis externs** que comprometi l'autonomia de les universitats, i per tant la **manca de socis estratègics** pot posar en risc la manca de projectes amb finançament extern.
- En clau interna, la **forma jurídica de la UOC** pot afectar l'establiment d'aliances.

Noves regulacions (LOSU, Llei de la Ciència,...)

Descripció

- Tant la LOSU, la Llei Catalana d'Universitats, com la Llei de la Ciència defineixen la política universitària dels propers anys. En aquest sentit, s'ha de veure com es desplegaran algunes d'aquestes regulacions en àmbits com:
  - L'acreditació inicial de noves universitats públiques o reconeixement de les privades.
  - La regulació de les universitats online.
  - L'estabilització laboral i millora de les condicions acadèmiques i de recerca.
  - La incorporació de la digitalització a les institucions educatives.
  - L'impuls a la internacionalització i promoció de les aliances.
  - Els criteris de sostenibilitat i inclusió a les universitats.
  - La participació del sector privat en projectes de recerca universitaris.

Riscos

- **Incertesa** i **manca de recursos econòmics** en el desplegament.
- Exigències de **canvis estructurals** per a encaixar en el nou marc. **Blindatge** davant les online privades.

Entorn polític intern i geopolític

Descripció

- Context català i espanyol: Actualment ens trobem en una **època política turbulenta**, tant des del punt de vista català com espanyol, amb un equip de govern en minoria. Això pot afectar al finançament de la universitat, i també el de programes de recerca. Alguns exemples són l'endarreriment de les partides pressupostàries destinades a la universitat o contratemps en les convocatòries de recerca.
- Context mundial - Tensions geopolítiques mundials: hi ha una creixent tensió entre les potències mundials (especialment entre els EEUU i la Xina) que afecta a temes tant diversos com la seguretat i dependència, la guerra a Europa, la inestabilitat política, el viratge de l'opinió pública a posicions d'extrema dreta... Algunes implicacions podrien ser el **desviament del finançament d'educació a defensa, les polítiques d'intercanvi d'estudiants i col·laboració, un augment en el cost i l'accés a noves tecnologies i un context no favorable a polítiques d'equitat i sostenibilitat mediambiental.**

Riscos

- La inestabilitat política pot limitar el finançament públic i **dificultar el recolzament per a projectes de país a llarg termini.**
- Les crisis geopolítiques poden dificultar la **mobilitat acadèmica i la cooperació internacional.**
- Els posicionaments extrems i **els discursos d'odi poden impactar negativament a la comunitat universitària.**

El rol de la universitat i el valor atorgat al coneixement

Descripció

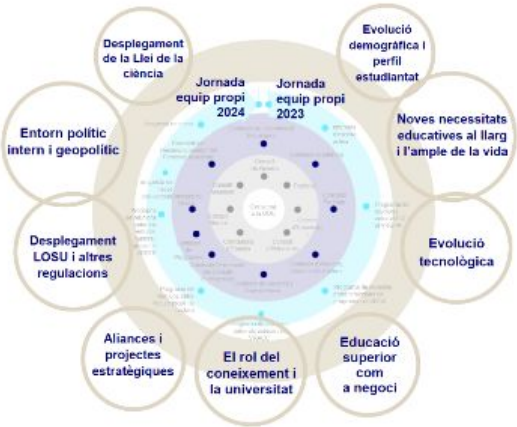
- Noves elits amb poder que menystinguin el rol de les universitats com a generadores de prosperitat a partir de la generació, transmissió i intercanvi de coneixement.
- Pèrdua de confiança de la societat en allò intel·lectual perquè estem vivint un canvi social que transita per una crisi de valors on el coneixement acadèmic perd prestigi.
- La manca de connexió de la universitat amb la realitat econòmica i social pot impactar en la seva ascendència com a generador de coneixement. La carrera deixa de ser causa sinó conseqüència de l'ascensor social.
- **La universitat necessita desmarcar-se de posicions clàssiques per mantenir el seu posicionament com a creadora de valor i coneixement a la societat.**

Riscos

- **Pèrdua de rellevància** com a veu social amb base científica
- **Manca** de **vocacions acadèmiques** i problemes de captació de **talent**.
- Pressió per **currículums "menys acadèmics"**.

Seguiment del pla estratègic

Els factors clau d'entorn



En el procés d'elaboració del pla estratègic, s'han tingut en compte els factors claus d'entorn que afecten l'educació superior.

Seguiment del pla estratègic

Seguiment intern

A través dels **resultats clau** i de l'avaluació dels **plans d'acció**.

Seguiment extern

Monitoratge de **factors clau d'entorn**: demografia, necessitats formatives, innovacions, context...

Moltes gràcies!

ANNEX 4

Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la Universitat Oberta de Catalunya

2026-2029

Universitat Oberta de Catalunya

Índex

1. Introducció 4
1.1 Parts negociadores del Pla d'Igualtat 4
1.2 Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat 6
1.3 Context normatiu 6
1.4 Metodologia de disseny del Pla 8
1.4.1 Fase preliminar: Conceptualització estratègica del Pla 8
1.4.2 Fase I. Avaluació del Pla anterior (2023-2025) 9
1.4.3 Fase II. Diagnosi 9
1.4.4 Fase III. Pla d'Acció 10
1.4.5 Fase IV. Sistema de seguiment i avaluació 11
1.5 Mitjans i recursos humans i materials per a desplegar el Pla 11
1.5.1 Recursos humans 11
1.5.2 Recursos materials 12
2. Resum de la diagnosi d'igualtat a l'àmbit laboral de la UOC 12
2.1 Introducció a la diagnosi 12
2.2 Resultats de la diagnosi 14
2.2.1 Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries 14
2.2.2 Procés de selecció i contractació 20
2.2.3 Formació 21
2.2.4 Promoció professional 22
2.2.5 Condicions de treball i salut laboral 23
2.2.6 Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva 25
2.2.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 33
2.2.8 Infrarrepresentació femenina 35
2.2.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere 37
3. Objectius del Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC 39
4. Pla d'acció 43
Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries 43

Procés de selecció i contractació 70

Formació 79

Promoció professional i retenció de talent 88

Condicions de treball i salut laboral 94

Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva 101

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 106

Infrarrepresentació femenina 109

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere 111

5. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica 121

5.1 Òrgans de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat 121

5.2 Mecanismes per al seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica: la matriu de seguiment i l'eix de coordinació 123

5.2.1 Matriu de seguiment 123

5.2.2 Eix de coordinació 123

5.3 Previsió d'elaboració dels informes de seguiment i d'avaluació 124

6. Calendari d'implementació de les mesures 127

7. Procediment de revisió i/o modificació del Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la UOC 134

7.1 Procediment de solució de possibles discrepàncies 135

8. Annexos 135

1. Introducció

El present Pla d'Igualtat s'erigeix com un pilar fonamental de l'estratègia organitzacional de la UOC, reflectint el nostre ferm compromís amb la creació d'un entorn laboral just, equitatiu i plenament inclusiu. Més enllà de ser una obligació legal, entenem la igualtat com una font d'excel·lència, innovació i sostenibilitat, que optimitza el talent i la satisfacció de tota la nostra plantilla.

Els Reials Decrets 901/2020 i 902/2020 estableixen un marc imprescindible per a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les institucions de l'Estat espanyol. El nostre Pla d'Acció assumeix i compleix íntegrament totes les exigències derivades d'aquesta legislació en l'àmbit de gènere però va més enllà i ho fa des d'un enfocament interseccional i holístic, que respon a una demanda per part de tots els estaments de la universitat i d'un marc normatiu estatal (LOSU) i europeu (Horizon Europe) dirigit a les universitats que ens interpel·la a un abordatge més profund de les desigualtats en les institucions d'educació superior.

El present Pla aborda, doncs, la Igualtat des de la perspectiva de la Igualtat, Diversitat i Inclusió (IDI), a partir d'una convicció fundacional: la igualtat és l'objectiu (l'eliminació de barreres), la diversitat és la realitat i la riquesa que cal protegir (la presència de totes les diferències), i la inclusió és el camí i la pràctica diària (garantir que tota persona se senti valorada, respectada i part activa de l'organització).

Aquest enfocament global ens permet:

- ➔ Diagnosticar de forma integral: Identificar barreres i biaixos sistèmics que puguin afectar col·lectius no només per raó de gènere, sinó també per la resta de les causes de discriminació reconegudes legalment.

- ➔ Actuar amb eficàcia: Dissenyar mesures d'acció positiva que es dirigeixin a diferents col·lectius infrarepresentats o vulnerables.

- ➔ Promoure la pertinença: Crear una cultura organitzativa on el sentiment de pertinença (*belonging*) sigui universal, transformant la diversitat en un avantatge competitiu real.

En resum, aquest Pla d'Igualtat, entès des de la perspectiva IDI, és una aposta per la justícia social i per l'eficiència organitzativa. És la nostra eina mestra per assegurar que la nostra plantilla reflecteixi la diversitat de la societat i que cada professional tingui l'oportunitat de desenvolupar tot el seu potencial sense cap mena de limitació.

1.1 Parts negociadores del Pla d'Igualtat

El pla d'igualtat està subscrit tant per la representació empresarial com per la representació social de la Universitat Oberta de Catalunya, els quals conformen, així, la Comissió Negociadora del Pla.

Composició de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat

La comissió negociadora es constitueix a través d'acta oficial el dia 20 de novembre de 2024. La comissió és paritària, amb sis persones com a representació de l'empresa i sis persones de la representació legal de les persones treballadores. La seva composició és la següent:

Per la part empresarial:

- Maria Olivella Quintana (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Inés Rein Dalmases (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Sara Gálvez Herrador (Àrea de Persones)
- Rachel Palmen (Personal Investigador)
- Lidia Moreno Blaya (Àrea de persones)
- Maite Fernández-Ferrer (Personal Docent Investigador)

Per part social:

- Saloua Achalhi El Harchaoui (Àrea Comercial)
- Damià Domènech Corredor (Àrea Comercial)
- Walewska Duran Vilanova (Publicació acadèmica)
- Aida Sánchez de Serdio Martín (Personal Docent Investigador)
- Esther Tort Xirau (Àrea d'Acompanyament i Orientació)
- Dèlia Español Fernández (Personal Investigador)

Aquesta Comissió ha conegut i ha analitzat, de forma conjunta, la diagnosi de gènere realitzada, i ha negociat i aprovat el present pla d'igualtat, amb una vigència de quatre anys. A l'Annex es recull l'acta de constitució de la Comissió negociadora.

Substitucions

Durant el procés d'elaboració del Pla, situacions laborals o personals d'algunes persones membres de la Comissió Negociadora han obligat a realitzar substitucions per afavorir el correcte i continu procés de negociació. A continuació, s'expliciten, i a l'Annex s'incorpora l'acta on figura l'aprovació de les diferents substitucions:

- Inés Rein Dalmases és substituïda per Clàudia Cardona López a partir del 8 de setembre de 2025

- Damià Domènech Corredor és substituït per Vanessa Martínez Castaño a partir del dia 8 d'octubre de 2025
- Lidia Moreno Blaya és substituïda per Ibai Ferriols Montañana a partir del dia 8 d'octubre de 2025

1.2 Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat

Àmbit personal

El present pla s'aplica a la Comunitat i a la Xarxa Universitària de la Universitat Oberta de Catalunya, en els termes inclosos al títol IV de les Normes d'Organització i Funcionament de la Universitat.

Àmbit territorial

El present pla s'aplica a qualsevol centre, lloc de treball o espai, sigui físic o virtual, de la Universitat Oberta de Catalunya.

Àmbit temporal

El present pla determina un àmbit temporal uniforme per a tot al seu articulat, començant el mes de gener de 2026 i finalitzant el mes de desembre de 2029.

1.3 Context normatiu

La igualtat de tracte i oportunitats, la diversitat i la inclusió (IDI) són valors fonamentals reconeguts per l'ordenament jurídic internacional, europeu, estatal i català. Aquests principis impregnen la legislació en matèria d'educació superior i orienten l'actuació de les institucions acadèmiques.

En l'àmbit internacional, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) i la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (2006) estableixen la necessitat d'adoptar mesures per garantir l'accés i la participació plena i efectiva de totes les persones a l'educació.

En l'àmbit europeu, el programa *Horizon Europe* 2021–2027 de la Comissió Europea estableix com a requisit per accedir al finançament la implementació d'un Pla d'Igualtat de Gènere (*Gender Equality Plan*) per part de les institucions d'educació superior. Això reforça el compromís europeu amb una recerca inclusiva i equitativa.

Alhora, l'any 2025 la Comissió Europea va publicar el "Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content", per guiar a les autoritats nacionals i a les organitzacions vinculades a la recerca i la innovació sobre mesures per assegurar la implementació i avaluació efectiva de la integració de la dimensió de gènere interseccional als continguts de recerca i innovació. Aquest document aporta claus sobre el

desenvolupament a mig i llarg termini de les estratègies europees d'igualtat en la recerca; les quals presumiblement integraran la perspectiva IDI.

En el marc estatal, el desplegament normatiu ha estat constant. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i, posteriorment, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, de modificació de la Llei orgànica 6/2001,de 21 de desembre, d'Universitats, va obligar les universitats a crear unitats d'igualtat de gènere.

Més recentment, la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, de Sistema Universitari obliga a adaptar les unitats d'igualtat per integrar les variables de diversitat i inclusió, així com a desplegar polítiques específiques al voltant d'aquesta matèria.

Altres textos legislatius rellevants que d'influència són:

- Llei orgànica 4/2000 (drets i llibertats de les persones estrangeres),
- Llei orgànica 10/2022 (Llibertat sexual),
- Llei orgànica 2/2024, que transposa la Directiva 2022/2381/UE de representació paritària.
- Llei 17/2022 (Llei de la Ciència, Tecnologia i Innovació)
- Llei 11/2014 (drets del col·lectiu LGTBI),
- Llei 15/2022 i Llei 4/2023 (igualtat de tracte i drets de persones transgènere i LGTBI)
- Llei 3/2022 (de convivència universitària)
- RD 901/2020 (Plans d'Igualtat a les empreses)
- RD 902/2020 (Igualtat Retributiva)
- RD 1026/2024 (de no-discriminació de les persones LGBTI a les empreses)
- RD 557/2011 i RD 1276/2011 (inclusió de persones estrangeres i amb discapacitat),
- "Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad" (RD Leg. 1/2013),

Aquestes lleis recullen el mandat d'adoptar mesures específiques per garantir la no discriminació per motiu de gènere, origen, orientació sexual, discapacitat, religió o altres condicions personals i socials, i incideixen especialment en l'àmbit de l'educació superior.

En l'àmbit català, normes com la Llei 1/2003 d'universitats de Catalunya, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, la Llei 11/2014 per a garantir els drets del col·lectiu LGTBI, la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte, i la Llei 9/2022 de la ciència incorporen l'obligació de promoure l'equitat, la diversitat i la inclusió a les institucions universitàries. A això s'hi afegeix el Pla d'Inclusió i Diversitat a les Universitats Catalanes (PIDUC) aprovat pel CIC el 2024, com a instrument marc per orientar l'acció universitària en matèria d'inclusió i respecte a la diversitat.

En aquest context jurídic i social, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha anat desplegant una trajectòria institucional clara i compromesa. El 2006 es va crear la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, el 2008 es va aprovar el I Pla d'Igualtat, i el 2014 es va constituir formalment la

Unitat d'Igualtat. El 2015, l'Acord GOV/47/2015 estableix en les Normes d'organització i funcionament de la UOC el compromís amb les polítiques de gènere.

El 2020 es va aprovar el IV Pla d'Igualtat de Gènere 2020-2024, amb un enfocament alineat amb la normativa estatal més recent i els criteris de l'AQU. Aquest pla va incloure mesures com l'auditoria salarial amb perspectiva de gènere i la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat. Finalment, el 2024 es va iniciar l'avaluació del IV Pla i el disseny del nou Pla d'Igualtat, 2026-2029, que recull i integra tot aquest marc normatiu.

1.4 Metodologia de disseny del Pla

L'elaboració del Pla d'Igualtat ha integrat un total de cinc fases: conceptualització estratègica, avaluació, diagnosi, pla d'accions i sistema de seguiment i avaluació.

1.4.1 Fase preliminar: Conceptualització estratègica del Pla

Com a entitat pionera i referent, la UOC és responsable d'atendre els desafiaments d'una comunitat complexa i asimètrica, així com de la diversitat de situacions i vivències que la conformen. Això, en termes molt generals, implica la reflexió contínua al voltant de la seva planificació estratègica per afavorir la garantia total d'igualtat i inclusió de totes les persones que en formen part.

Com s'ha indicat, el present Pla basa la seva creació, estructura, funcionament i formalització a través del mandat del Reial Decret 901/2020, que és la normativa de referència per a l'elaboració de plans d'igualtat de gènere a les empreses. Tanmateix, al llarg del darrer lustre,el marc normatiu i la jurisprudència ha anat ampliant els seus paràmetres, incorporant requisits d'aplicació a la UOC en matèria de diversitat i inclusió als entorns laborals. En aquest sentit, l'ampliació d'una mirada basada exclusivament en la discriminació per raó de gènere cap a una mirada interseccional (que segueixi prenent com a base la desigualtat per raó de gènere) en la planificació interna s'ha convertit en un compromís institucional de la UOC.

Arribat aquest punt es genera una pregunta de resposta complexa: com integrar, de manera aterrada, una perspectiva de gènere i diversitats, garantint alhora la màxima simplicitat, operativitat, coherència i claredat del pla d'igualtat? Es prioritzen els següents criteris:

- El mandat normatiu. Com s'ha esmentat, el present pla d'igualtat té com a prioritat donar resposta als criteris normatius europeus, estatals i autonòmics. L'estructura i continguts del present pla s'han plantejat de manera que integrin tots aquests mandats assegurant així el compliment del marc normatiu general, que és alhora divers i d'encaix complex.
- La realitat de la UOC. Les desigualtats i discriminacions són àmplies i és necessari establir un marc que delimiti els col·lectius sobre els quals es generen mesures, amb la consciència que hi haurà situacions que no es cobriran en la seva totalitat. Per definir

aquesta delimitació s'ha pres en consideració la composició i paradigma específic de la comunitat UOC.

- Les possibilitats actuals. Pel fet que la integració de la perspectiva de diversitats i inclusió a la planificació estratègica és un mandat d'aplicació recent a les universitats és habitual trobar topalls o dificultats per a la recollida de dades, per a l'elaboració d'indicadors o, fins i tot, per l'estructuració del pla i dels seus continguts. Es prenen decisions metodològiques tenint en compte aquests topalls i es plantegen accions que afavoreixin la seva resolució de cara al futur i en base als aprenentatges obtinguts.

Així, tant la radiografia de la Universitat com l'elaboració de les accions del nou Pla d'Igualtat parteixen de les desigualtats per raó de gènere però amplien, alhora, el seu diàmetre d'actuació per abastar la realitat del col·lectiu LGBTIQ+, de les persones de cultures diverses i, finalment, de les persones amb discapacitat. En tot moment, però, cal recordar que aquest és un primer pas per l'aplicació de la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió a la planificació estratègica de la UOC, i que, de segur, en sorgiran molts aprenentatges i elements de millora els quals s'aniran aplicant en les següents generacions de plans d'igualtat.

1.4.2 Fase I. Avaluació del Pla anterior (2023-2025)

El primer producte generat per orientar l'elaboració del nou pla de manera objectiva ha estat l'avaluació final del Pla d'Igualtat anterior (2023-2025), la qual analitza en profunditat un total de sis criteris[1] relacionats tant amb el format/disseny del Pla com amb l'aplicabilitat i el procés d'implementació d'aquest. Gràcies als resultats obtinguts s'ha pogut ajustar la metodologia de disseny i, també, d'aplicació del nou Pla, i s'han creat nous mètodes organitzatius i de procés que donen resposta a les recomanacions identificades durant l'anàlisi.

Alguns exemples d'aquestes millores basades en l'avaluació són:

- La integració, dins l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC, d'un eix específic de coordinació amb accions pròpies orientades a garantir la comunicació i l'organització dels diferents grups operatius vinculats al Pla[2], així com la sistematització d'indicadors de seguiment
- L'enfortiment de l'articulació entre objectius i mesures en el disseny del pla d'acció, a partir de la qual s'assegura que les mesures no generen confusió en la seva implementació
- La consolidació d'una arquitectura i governança d'igualtat, diversitat i inclusió a la UOC

1.4.3 Fase II. Diagnosi

Si l'avaluació s'utilitza per identificar millores basades en els aprenentatges obtinguts de l'anterior Pla, la diagnosi, per la seva banda, es constitueix com a punt de partida per a identificar una radiografia actualitzada de la desigualtat dins de la institució. L'informe diagnòstic, complementat

[1] Adequació a les necessitats/problemàtiques; Lògica i plausibilitat del disseny; Adequació al marc normatiu; Grau d'implementació de les accions; Elements que han facilitat i/o dificultat; Resultats i canvis assolits.
[2] L'eix de coordinació s'explica més detalladament a l'apartat 5.2.2 del present pla.

així pels resultats de l'avaluació, resulta fonamental per plantejar, dissenyar i delimitar els nous objectius i mesures en matèria d'igualtat per als següents anys a la institució.

Dit això, la diagnosi integra l'estudi, descripció i interpretació exhaustiva dels indicadors inclosos al Reial Decret 901/2020 i al Reial Decret 902/2020 per analitzar en profunditat l'estat de la qüestió entorn les desigualtats i bretxes per raó de gènere a la UOC. En paral·lel i sempre que ha estat possible per disposició de la informació, aquests mateixos indicadors s'han utilitzat per analitzar l'estat de les desigualtats al voltant del col·lectiu LGBTIQ+, de les persones amb discapacitat reconeguda i de persones nascudes fora d'Espanya en l'àmbit laboral de la UOC[3].

Les fonts d'informació emprades per la diagnosi han estat les següents:

Dades internes. Són dades quantitatives de registre, recopilades i facilitades per part de diferents departaments i àrees de la UOC. Aquestes dades fan referència a la composició laboral de l'organització, l'estructura docent i de recerca, la composició de l'alumnat, o l'oferta docent entre d'altres.

Documentació interna. S'ha analitzat documentació de la UOC relativa al funcionament intern de l'organització, així com plans o protocols, per tal de conèixer si aquests incorporen la igualtat de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural. L'anàlisi d'aquesta documentació és de tipus qualitatiu. D'altra banda, també s'ha fet una anàlisi de parts de la pàgina web de la UOC i s'ha sol·licitat una sèrie d'informacions relatives a l'estructura interna de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, que han estat facilitades per les persones que integren aquesta unitat.

Entrevistes. S'han realitzat entrevistes semiestructurades a la Representació Legal de les persones Treballadores, el Consell d'Estudiants, el Delegat de la VRDA per a l'ensenyament i l'aprenentatge inclusiu, i la Directora de Relacions Laborals i Compensació.

Enquesta. Per tal d'obtenir informació respecte de les percepcions en matèria d'igualtat de gènere del personal laboral de la UOC i l'alumnat, el 28 de març es va llançar una enquesta amb itineraris diferenciats en funció del col·lectiu del qual es forma part.

Els resultats de la diagnosi s'integren al capítol 2 "Resum de la diagnosi d'igualtat a l'àmbit laboral de la UOC".

1.4.4 Fase III. Pla d'Acció

El pla d'acció és l'eina que recull i organitza el conjunt de mesures objectives creades a partir dels resultats de l'avaluació i la diagnosi. Tal com es veurà, el seu contingut basat en els requisits dels Reials Decrets 901/2020 i 902/2020, no només inclou la numeració de les diferents actuacions

[3] Tal com s'ha esmentat anteriorment, la UOC és conscient que incorporar a la diagnosi l'anàlisi d'altres variables per l'estudi de diversitats (per exemple, diversitat religiosa) donaria una resposta més àmplia a la gran varietat de col·lectius, identitats i situacions viscudes a la Comunitat Universitària. Tanmateix, com s'ha esmentat, ha calgut delimitar per evitar abastar massa elements i desdibuixar l'enfocament del pla.

previstes durant tota la vigència del pla, sinó que en fa constar aspectes de planificació d'aquestes (temporalitat, responsabilitat, indicadors de seguiment i avaluació, entre altres).

Tal com es podrà observar, les mesures del pla d'acció inclouen com responsables diversos grups operatius dins l'equip propi. L'aplicació de les mesures d'igualtat a l'entorn laboral de la UOC presenta una responsabilitat compartida i transversal a tota la institució. Per aquest motiu, la metodologia d'elaboració del pla d'acció s'ha orientat a implicar un procés de treball participatiu entre - per una banda - els òrgans de governança, - per altra - la unitat d'igualtat, diversitat i inclusió i - finalment - els diversos grups operatius de la UOC. La reflexió i diàleg compartits s'han dut a terme a través de la celebració de taules de treball, de reunions síncrones i de sessions de treball operatiu asíncron sobre una matriu interna que integra tot el recull d'accions. La finalitat última, en tot moment, ha estat disposar d'un paquet de mesures que:

- ➔ s'aterressin a la realitat operativa de les diferents àrees de treball de la UOC
- ➔ es plantegessin de manera transparent i gaudissin d'una reflexió conjunta
- ➔ apoderessin i impliquessin a tots els actors, i no només a la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, en l'aplicació de la perspectiva transversal de gènere, diversitat i inclusió de la UOC.

Estructura del Pla d'Acció

Àmbit d'actuació. Constitueixen els grans àmbits que responen a la temàtica o la tipologia d'actuació que han de treballar les accions del Pla i estan alineades amb els criteris del Reial Decret 901/2020.
Per exemple: Àmbit de formació

★ **Objectiu estratègic.** Cada àmbit disposa d'un o més objectius estratègics als quals s'ha de donar resposta a nivell institucional/global.
Per exemple: Objectiu estratègic 6: Seguir impulsant i dissenyant accions formatives que fomentin les competències en igualtat, diversitat i inclusió a l'equip propi

- ○ **Objectiu operatiu.** Cada objectiu estratègic inclou objectius operatius associats, els quals s'encarreguen de concretar i aterrar a la operativa les línies estratègiques vinculades a aquell àmbit d'actuació.
  Per exemple: Objectiu operatiu 6.1: Vetllar perquè, el sistema de formació contínua existent a la UOC, segueixi fomentant l'accessibilitat i la inclusió de totes les persones de la comunitat UOC (COM fem formació)

  - ■ **Accions.** Cada objectiu operatiu té el seu paquet d'accions, un mínim de tres, per donar-hi resposta. Alhora, cadascuna de les accions té associat un grup operatiu responsable, la planificació d'execució i els seus indicadors de seguiment i avaluació.

Per exemple: Sistematització dels indicadors de formació establerts al RD 901/2020 per detectar desigualtats de gènere en matèria de formació i integració d'indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural.

1.4.5 Fase IV. Sistema de seguiment i avaluació

Finalment, una vegada definit el pla d'acció corresponent es va elaborar el sistema de seguiment i d'avaluació, que planifica els mecanismes i engranatges necessaris per assegurar la correcta implementació del pla d'acció. La descripció metodològica d'aquest sistema està situada al capítol 5 del present document.

1.5 Mitjans i recursos humans i materials per a desplegar el Pla

Per al desplegament d'aquest pla és necessari gaudir de les instal·lacions, equips, mitjans i recursos necessaris per tal d'assolir els objectius proposats. A continuació, es descriuen.

1.5.1 Recursos humans

El Pla d'Igualtat involucra un gran nombre de persones de l'equip propi UOC, tant en el disseny com en la implementació i seguiment d'aquest. Es poden agrupar en cinc grans grups:

Direccions d'àrea i de grups operatius. Orienten el disseny del Pla aportant una perspectiva estratègica i de recursos associats a les accions plantejades.

Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. Per la seva part, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió s'encarrega de la coordinació entre tots els agents i, alhora, de vetllar per l'impuls i desplegament de totes les tasques i accions vinculades al Pla.

Comissió negociadora. L'equip humà responsable del disseny i aprovació del Pla.

Comissió de seguiment i avaluació del pla. Per una banda, els màxims responsables del correcte disseny i implementació del Pla d'Igualtat són els òrgans de governança. Es descriuran al proper apartat "Governança del Pla d'Igualtat".

Grups operatius responsables de l'execució de les accions: Com es veurà, cadascuna de les accions del pla estan associades a un grup operatiu responsable. Gaudint sempre de l'acompanyament continu de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, aquests grups es faran càrrec de la implementació de les accions assignades.

1.5.2 Recursos materials

Instal·lacions i equips. Tot i ser una Universitat en línia, la UOC posa a disposició els materials per al treball físic i virtual necessaris per al correcte desplegament i coordinació del Pla.

Tant a través de dispositius tecnològics per al treball virtual, com a través dels mitjans presents a la seu física, es disposa de béns materials i espais físics de treball suficients per a poder desplegar totes les accions.

Finançament. La UOC dota a la Unitat d'Igualtat de finançament anual estructural per al desplegament de les diferents accions, el qual es complementa amb l'accés a finançaments públics autonòmics, estatals i europeus d'execució de projectes amb perspectiva d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

2. Resum de la diagnosi d'igualtat a l'àmbit laboral de la UOC

2.1 Introducció a la diagnosi

El present capítol inclou el resum del diagnòstic d'igualtat i de les seves principals conclusions i propostes, les quals, com s'ha descrit durant l'apartat metodològic, han servit per orientar la posterior elaboració del Pla d'acció. El capítol s'estructura seguint els criteris d'anàlisi inclosos a l'Annex "Disposicions aplicables per a l'elaboració del diagnòstic" del Reial Decret 901/2020.

2.1.1 Sector d'activitat

La Universitat Oberta de Catalunya opera dins del sector educatiu, concretament en l'àmbit de l'educació superior i recerca, amb una especialització en ensenyament universitari a distància mitjançant l'ús intensiu de les tecnologies digitals.

La UOC ofereix programes oficials de grau, màster i doctorat, així com formació continuada i altres programes propis, tot promovent l'aprenentatge al llarg de la vida i l'accessibilitat a l'educació superior.

2.1.2 Història de la institució

La UOC va ser creada l'any 1994 com la primera universitat 100 % en línia del món. Des de la seva fundació, ha estat pionera en la incorporació de les TIC a l'ensenyament superior i ha consolidat un model educatiu propi basat en la flexibilitat, la personalització i la innovació pedagògica.

Amb més de 90.000 estudiantat actiu i quasi 130.000 graduat, la UOC ha evolucionat cap a una institució de referència internacional en educació digital i ha mantingut al llarg de la seva trajectòria un compromís ferm amb els valors de la igualtat, la inclusió i la sostenibilitat.

2.1.3 Estructura organitzativa

L'estructura organitzativa s'articula en quatre grans blocs, que donen resposta als objectius i les línies marcades pel Consell de Direcció:

- Docència. Assegura la qualitat i el rigor de l'activitat docent de la UOC, i el funcionament de la Universitat, tenint cura de l'adequació dels plans d'estudis / programes i dels continguts; coordina el procés d'aprenentatge de l'alumnat i promou la innovació i la recerca.
- Recerca i transferència. Concentren la recerca en l'estudi de les interaccions de les TIC i les diferents dimensions de l'economia, la societat i la cultura i donen suport a professorat i investigadors/es tant des d'un vessant acadèmic i científic com en aspectes de gestió, seguiment i impuls.
- Gestió. Assegura l'aplicació del model educatiu, la qualitat dels serveis que s'ofereixen, el funcionament i l'administració de la Universitat.
- Rectorat. Assegura el govern, les relacions institucionals i internacionals, la relació amb els mitjans de comunicació i la representació de la Universitat.

La UOC disposa d'una estructura acadèmica organitzada en estudis i d'una estructura de gestió fixes organitzada en àrees, que garanteixen el funcionament diari de la Universitat:

- L'estructura acadèmica de cada estudi és formada per personal docent investigador propi, que és el responsable de la direcció acadèmica dels programes formatius que ofereix la Universitat i de la coordinació de la xarxa de personal docent col·laborador.
- Pel que fa a l'estructura dels equips de gestió i rectorat, aquests s'articulen en àrees i grups operatius. Els grups operatius són àmbits d'especialització d'activitat en què es concentra un equip i s'aglutina un coneixement. Les àrees agrupen diversos grups operatius i donen un sentit global i alineat amb els objectius de la Universitat.

2.1.4 Dimensió de l'organització

A la data d'elaboració de la diagnosi, la UOC compta amb una plantilla formada per personal docent i investigador (PDI), personal investigador (PI), personal de gestió (PG) i personal col·laborador extern, amb una plantilla estable que supera les 1.500 persones.

Aquesta dimensió situa la UOC com una gran organització dins del sistema universitari, amb una estructura consolidada i una plantilla amb alta qualificació tècnica i acadèmica.

2.1.5 Àmbit territorial

Tot i que la UOC ofereix una activitat formativa completament virtual, compta amb una seu institucional a Barcelona, seus territorials en diferents ciutats a Catalunya i a l'Estat espanyol , i oficines internacionals a Mèxic i Colòmbia.

Aquesta dispersió geogràfica i la naturalesa digital de la institució impliquen una organització del treball altament distribuïda, amb un ús intensiu del teletreball i eines digitals, que influeixen en la gestió de la igualtat d'oportunitats dins l'organització.

2.2 Resultats de la diagnosi

2.2.1 Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La UOC té consolidada l'elaboració i implementació de polítiques transversals de gènere i així ho reflecteix la seva imatge institucional, reglaments interns i planificació estratègica. Alhora, manifesta el compromís de seguir treballant les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió per garantir la plena inclusió de tota la comunitat.	En els seus documents institucionals, la UOC expressa un compromís ferm envers la igualtat de gènere, la diversitat LGBTIQ+ i la plena inclusió de les persones amb discapacitat. Pel que fa a la diversitat cultural —entesa com el respecte a la pluralitat de manifestacions culturals— aquest posicionament queda formalitzat en el codi ètic intern de la institució, i actualment es troba en procés de desplegament institucional.
		La UOC compta amb una trajectòria consolidada en l'elaboració i implementació de polítiques d'igualtat des de l'any 2008. Des de llavors, s'han desplegat quatre Plans d'Igualtat (el quart incloïa la diversitat LGBTIQ+). Pel que fa a les polítiques relatives a la discapacitat i a la diversitat cultural, el seu desenvolupament institucional es va iniciar l'any 2024, d'acord amb la normativa autonòmica i estatal vigent.
		La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (UIDI) disposa d'una trajectòria consolidada en l'àmbit de la igualtat de gènere i la diversitat LGBTIQ+. L'any 2025 es va ampliar el seu àmbit d'actuació per incorporar la discapacitat i la diversitat cultural, en plena consonància amb la normativa autonòmica

		i estatal vigent, i es van incorporar nous perfils tècnics dedicats al disseny i implementació de polítiques en aquesta matèria.
		El pressupost atorgat a la UIDI ha experimentat un increment sostingut des de la seva creació, fet que evidencia el compromís institucional amb les polítiques d'igualtat. En l'exercici 2024, a conseqüència de l'expansió de l'àmbit d'actuació de la Unitat a les polítiques de diversitat i inclusió, el seu pressupost ha registrat un augment del 135 % respecte de l'any precedent.
2	En termes generals la comunitat UOC percep confiança en la implementació i l'eficàcia de les mesures d'igualtat, diversitat i inclusió. Tanmateix, en alguns casos existeixen encara discrepàncies o marges de millora en relació amb les polítiques IDI impulsades per la institució.	Els resultats de l'enquesta situen en una mitjana aproximada de 3 sobre 4 la percepció de confiança en la implementació i l'eficàcia de les mesures d'igualtat, diversitat.
		En termes generals, les persones enquestades puntuen positivament la UOC en termes de cultura igualitària, diversa i inclusiva. Se senten àmpliament identificades (puntuació mitjana de 3,5 sobre 4) amb afirmacions que expressen valors d'igualtat per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat i diversitat cultural. Per exemple, l'afirmació "Si vull, puc parlar obertament dels meus projectes vitals", té una puntuació mitjana de 3,42 sobre 4. L'afirmació "Les meves opinions són escoltades i respectades", té una puntuació mitjana de 3,38 sobre 4. En qualsevol cas, tot i les valoracions globalment positives és important mencionar que existeixen lleugeres diferències en les percepcions segons el col·lectiu que respon a les preguntes; les dones, les persones del col·lectiu LGBTIQ+ i les persones nascudes fora d'Espanya perceben més grau de desigualtat quan puntuen aquestes expressions. Per exemple, puntuen per sota la mitjana afirmacions com "Parlo lliurement de la meva vida personal i familiar". Paral·lelament, les persones enquestades perceben com molt baixes les experiències personals discriminatòries a la UOC. Tanmateix destaca, novament, la percepció generalment més elevada d'aquestes situacions per part de les dones, les persones LGBTIQ+ i les persones nascudes fora d'Espanya, així com de les persones amb discapacitat, en alguns casos.

		Finalment, la percepció de les persones que van respondre l'enquesta és que la UOC disposa d'un marc d'igualtat, diversitat i inclusió sòlid, però que cal aprofundir en mesures específiques per prevenir formes més subtils d'exclusió i per consolidar l'impacte de les seves polítiques institucionals d'igualtat, diversitat i inclusió. També existeixen discrepàncies o crítiques a les polítiques d'aquesta tipologia.
3	La distribució global de l'equip propi està lleugerament feminitzada; fenomen que es pronuncia de manera més clara dins el col·lectiu de gestió. Tanmateix, els homes gaudeixen de més presència en els col·lectius vinculats a la presa de decisions.	L'anàlisi de la composició de l'equip propi de la UOC el 2024 posa de manifest una lleugera feminització (61,5 % de dones), amb una distribució que no presenta diferències respecte a les dues diagnosis anteriors: relativament paritària en el personal docent investigador (52,4 % dones) i investigador (51,1% dones), i una feminització més acusada en el personal de gestió (68,2 % dones). Les dades justificatives sobre infrarrepresentació femenina als càrrecs de lideratge s'expressen més endavant. A la UOC, la representació legal dels treballadors i treballadores està constituïda per 23 persones, 12 dones i 11 homes, essent les dones el 52,1%. Respecte a la diagnosi del 2021 el percentatge de dones de la representació legal de les persones treballadores ha augmentat 13 punts. No obstant, si bé es tracta d'una composició paritària, aquesta no reflecteix la composició de gènere del personal propi de la UOC (62% de dones).
4	Les dades posen de manifest una infrarrepresentació pronunciada de persones amb discapacitat reconeguda dins l'equip propi.	La representació de persones amb discapacitat reconeguda és de 1,24%, concentrant-se majoritàriament en el personal de gestió. La diagnosi evidencia una infrarrepresentació d'aquestes persones pronunciada en els àmbits de docència i investigació. Tanmateix, en aquest cas és important destacar que, la diagnosi, només ha contemplat dades de discapacitat reconeguda, fet que pot esbiaixar la realitat (a la UOC poden existir persones amb discapacitats no reconegudes formalment). També cal tenir en compte que, la poca representativitat d'aquestes persones a la universitat, impossibilita en molts casos la diagnosi de la seva situació.
5	Durant els darrers anys, la presència de persones nascudes fora d'Espanya a l'equip propi ha anat augmentant, intensificant la seva presència sobretot en l'àmbit de la recerca.	El 8,5 % de l'equip propi procedeix de fora d'Espanya i més de la meitat d'aquestes persones (67,5%) formen part del col·lectiu de "personal investigador". La seva representació és molt més baixa en els altres col·lectius laborals.

6	Les franges d'antiguitat dins l'equip propi són heterogènies segons el col·lectiu laboral estudiat però, en termes generals, no s'evidencien asimetries destacables per raó de gènere, o diversitat cultural. La manca de representació de persones amb discapacitat impedeix inferir tendències.	El 38,5% del **personal docent investigador** de la UOC té una antiguitat de més de 15 anys, fet que és lleugerament més pronunciat pels homes. En tot cas, dins aquest col·lectiu l'antiguitat per franges d'edat és bastant paritària en termes de gènere. Cal mencionar, però, que les persones nascudes fora d'Espanya tenen taxes més baixes d'antiguitat a la franja de més de 15 anys. Dins el col·lectiu de **personal investigador** existeix una clara tendència a la rotació, ja que l'antiguitat és molt més curta. La majoria de persones d'aquest col·lectiu laboral tenen una antiguitat menor de 2 anys a la UOC. Finalment, pel què fa al **personal de gestió**, tot i que es manifesta una disminució de l'antiguitat de 2 a 5 anys, les franges a partir de 5 anys augmenten, fet que permet concloure un nivell pronunciat d'antiguitat en aquest col·lectiu. La distribució per raó de gènere és paritària, però lleugerament asimètrica per les persones nascudes fora d'Espanya.
7	Les franges d'edat dins l'equip propi també són heterogènies segons el col·lectiu laboral, fet que sembla poder explicar-se principalment per elements vinculats a la mateixa naturalesa d'aquests.	El 56,8% del **personal docent investigador** té entre 41 i 55 anys. No existeix personal docent investigador a la franja de <25 anys donada la naturalesa acadèmica del rol, que requereix tenir la tesi publicada i una sèrie d'assoliments acadèmics difícils d'aconseguir abans d'aquesta edat. Dit això, excepte a la franja de 31 a 35 anys, on la presència de dones arribava al 74,3%, i la de més de 65 anys, on la presència d'homes era del 62,5%, totes les altres franges presentaven una composició paritària en termes de gènere. Pel que fa a les persones amb discapacitat, pel fet d'haver-hi només una persona, no és possible inferir tendències. Finalment, destaca de les persones nascudes fora d'Espanya la seva falta de representació en persones de franges d'edat més avançades (>61 anys). El 69% del **personal investigador** està comprès en les franges d'edat d'entre 26 i 50 anys de manera equilibrada en totes les franges. A nivell de gènere, si bé dones i homes mantenen una proporció paritària en totes les franges d'edat (entre el 40%-60%), la presència de dones descendeix més accentuadament a la franja de majors de 65 anys. Pel que fa a les persones amb discapacitat i nascudes fora d'Espanya, la situació és molt similar a la del cas del personal docent investigador.

		El 80% del **personal de gestió** se situa en les franges de 31 a 55 anys, dels quals el 23% està comprès en la franja de 46-50 anys. A nivell de gènere, les franges 31 a 55 són les més feminitzades; en canvi, les franges dels extrems (menors de 25 anys i majors de 56) presenten més equilibri per raó de gènere. Pel que fa al personal de gestió amb discapacitat reconeguda, manté una presència equilibrada en pràcticament totes les franges, destacant especialment en la franja de 46 a 50 anys. Respecte el país de naixement, si bé la presència de personal de gestió nascuda fora d'Espanya es manté homogènia en pràcticament totes les franges, en la franja de menors de 25 és molt reduïda. Tal com ja passava amb el Personal docent investigador, no trobem persones nascudes fora d'Espanya en les franges d'edat més altes (>55 anys), fet que podria ésser degut a la històrica manca d'internacionalització del sistema universitari i de recerca espanyol.
8	La contractació és majoritàriament indefinida en tots els col·lectius laborals, tot i que és més reduïda entre el personal investigador. Alhora, la diagnosi manifesta alguns elements de desigualtat en termes de gènere, discapacitat i lloc de naixement.	El 88% del **personal docent investigador** té un contracte indefinit, i un 9,5% té un contracte d'interinitat. En termes de gènere no s'observen diferències entre dones i homes en les dues tipologies de contracte majoritàries (indefinit i interinitat). Dit això, només hi ha una persona amb discapacitat reconeguda en el col·lectiu de personal docent i investigador i no es poden inferir tendències. Finalment, un 83% del personal docent investigador nascut fora d'Espanya té un contracte indefinit, i un 13% un contracte d'interinitat. Si es comparen aquestes dades amb la distribució per contractes del total del PDI, podem considerar que el col·lectiu de persones nascudes fora d'Espanya estan més representades en els contractes d'interinitat. En relació amb el **personal investigador** un 64,6% té contracte indefinit, i un 27,9% té contracte predoctoral. En termes de gènere no s'observen diferències entre dones i homes en les dues tipologies de contracte majoritàries. Dit això, només hi ha una persona del personal investigador amb discapacitat reconeguda i, per tant, no es poden inferir tendències. Finalment, entre el personal investigador nascut fora d'Espanya, un 49,5% té un contracte indefinit i un 43,9% un contracte predoctoral, fet que evidencia que són més contractades en aquesta modalitat. Si ho comparem amb la

		distribució per contractes del total del personal investigador, podem considerar que el col·lectiu de persones nascudes fora d'Espanya estan més representades en els contractes postdoctorals. Aquesta dada és coherent amb la política d'atracció de talent internacional en l'àmbit del doctorat i postdoctorat que té la UOC. Finalment, el 85,8% del **personal de gestió** de la UOC tenia contracte indefinit, un 5,27% un contracte eventual, un 0,09% un contracte d'obra i servei, un 3,82% d'interinitat i un 5% eren estudiants en pràctiques. Cada tipologia de contracte del personal de gestió de la UOC mostra una clara feminització d'aquest col·lectiu. Aquesta feminització s'accentua en el cas dels contractes d'interinitat (quasi un 80% de dones). Tot i que el contracte d'obra i servei només el té una persona, aquesta és una dona. Dit això, tant el personal de gestió amb discapacitat reconeguda com nascut fora d'Espanya tenen majoritàriament contracte indefinit i presenten unes tendències molt similars a la resta del col·lectiu de gestió en quant a distribució segons tipus de contracte.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ Desenvolupar una normativa interna que agrupi tots els compromisos de la Universitat en l'àmbit IDI en totes les dimensions de la universitat: docència, recerca i innovació, organització i comunicació.
- ➔ Establir ponts que permetin trencar amb estereotips i fomentar la implicació de tota la comunitat en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió.
- ➔ Es necessita incidir i comunicar l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC de manera clara i amb orientació pedagògica.
- ➔ Cal plantejar accions concretes per combatre la segregació vertical i horitzontal adaptades als diferents col·lectius i tenint en compte les diferents realitats identificades.

2.2.2 Procés de selecció i contractació

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La UOC disposa d'un marc de selecció alineat amb la seva missió, visió i valors, que incorpora criteris d'equitat, objectivitat, transparència i meritocràcia.	La política de selecció, elaborada l'any 2020, s'aplica a tot l'equip propi i està dissenyada específicament per a complir amb els criteris de missió, visió i valors de la UOC, els quals s'alineen amb els principis d'igualtat, equitat i inclusió. A més, aquesta política està guardonada amb el segell d'excel·lència HRS4R en recursos humans, que indica que els processos de selecció segueixen els principis OTM-R (Open, Transparent and Merit Based - Recruitment).
2	L'anàlisi dels canals i mecanismes de descripció i comunicació de les ofertes de treball no mostra barreres d'accés evidents per raó de gènere, discapacitat o país de naixement. En termes generals, el personal propi els percep com inclusius i respectuosos. Tanmateix, s'identifiquen alguns elements per a poder seguir fomentant l'accés i crida al talent divers.	La UOC disposa d'un portal específic per a la gestió i presentació d'ofertes, que funciona en línia, i a través del qual les persones interessades poden accedir a totes les candidatures obertes, així com a la informació específica del seu procés de selecció en cas que s'hagin presentat a alguna oferta. Totes les ofertes recullen els requisits per accedir a la plaça de treball, les funcions del lloc, les condicions, la data límit d'enviament de les sol·licituds, la referència de l'oferta i la manera en què s'ha de presentar la candidatura. A més, incorporen un paràgraf específic que exposa la voluntat d'incorporar personal divers i d'adaptar el procés de selecció en cas de ser necessari. Respecte d'aquest paràgraf, només es recomana revisar la cita "a la UOC no som tots iguals" perquè pot generar confusió. L'equip propi puntua amb un 3 sobre 4 de mitjana els mecanismes d'accés a la institució i desenvolupament de la carrera professional. Tanmateix, les persones LGBTIQ+ i nascudes fora d'Espanya veuen marge de millora en alguns àmbits com els usos del llenguatge inclusiu.
3	Les noves contractacions mantenen una distribució de gènere, discapacitat i país de naixement molt semblant a la composició global de l'equip propi, i en termes generals les	Les noves contractacions l'any 2024 van ser paritàries per raó de gènere (un 54% de noves incorporacions foren dones). Novament, l'àrea de gestió és on existeix un percentatge més elevat de noves incorporacions de dones

	extincions de contracte no mostren patrons discriminadors, la qual cosa reflecteix una coherència entre els principis establerts i la pràctica institucional.	(un 58% del total), però la distribució és paritària i, per tant, es valora positivament. El personal docent investigador presenta la taxa més baixa de noves incorporacions femenines (44,7% del total), però també segueix entrant dins l'àmbit de la paritat. Les dades segueixen mostrant el mateix patró assenyalat més amunt amb les persones nascudes fora d'Espanya i de persones amb discapacitat, fet que és un element a tractar. Dit això, les dades sobre els contractes extingits mostren una proporció d'aquests molt similar al de les noves contractacions, per la qual cosa no s'infereixen possibles discriminacions en aquest sentit.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ Valorar quins altres mecanismes dins el procés de selecció i contractació poden seguir encoratjant l'accés equitatiu de totes les persones a la UOC, fent èmfasi sobre aquelles àrees on existeixen més infrarrepresentacions.
- ➔ Revisar els mecanismes de selecció i contractació per identificar millores en la comunicació inclusiva així com en els usos del llenguatge.
- ➔ Revisar els textos que encoratgen l'accés de perfils diversos per assegurar que no poden generar confusió.
- ➔ Fomentar la contractació de col·lectius tradicionalment poc representats a la institució

2.2.3 Formació

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La UOC ofereix formació contínua variada en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió.	El Pla de Formació de la UOC ofereix un marc estructurat que articula formació estratègica, específica i individual al servei dels objectius institucionals i de fidelització del talent, integrant continguts sobre igualtat de gènere, llenguatge inclusiu, prevenció de l'assetjament sexual i LGTBIQfòbic, així com una sessió sobre discapacitat. S'identifica un buit en la cobertura de la diversitat cultural, la qual convindria incorporar per completar la perspectiva inclusiva.

		La majoria de les 96 sessions programades són asíncrones (72,9 %), fet que facilita la flexibilitat i la conciliació, mentre que només el 16,6 % són presencials i el 10,4 % s'imparteixen en format simultani.
2	L'equip puntua l'accés a la formació de manera positiva. Tanmateix, és necessari sistematitzar més dades sobre l'accés a tot el pla formatiu obert per tal d'identificar eventuals desigualtats en l'accés a aquest.	La puntuació de l'accés a la formació és d'una mitjana de 3,4 sobre 4, i tot i que hi ha algunes diferències de percepció segons el col·lectiu (per exemple, les persones LGBTIQ+ puntuen lleugerament per sota la mitjana), la valoració segueix sent globalment positiva. Tanmateix, s'identifica la necessitat de gaudir de més dades d'accés a la formació en termes quantitatius, per poder estudiar de manera més clara aquest àmbit.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ Ampliar el catàleg formatiu en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió com a eina transversal que acompanyi l'impuls de bones pràctiques a la institució
- ➔ Sistematitzar indicadors quantitatius de formació contínua, en línia amb l'establert al RD 901/2020, per tal de poder avaluar, de manera desagregada, l'accés a la formació per part de les persones treballadores.

2.2.4 Promoció professional

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La promoció a la UOC presenta diferències segons el col·lectiu social i professional, fet que cal treballar per afavorir la disminució de les segregacions verticals existents.	Les promocions presenten asimetries segons el col·lectiu estudiat. En termes de gènere, la promoció respon als criteris d'equitat i és coherent amb la proporció de dones de la UOC. Tanmateix, aquesta realitat no aplica a les persones nascudes fora d'Espanya, les quals veuen una taxa menor de promoció respecte de la seva representació a la Universitat. Les persones amb discapacitat, però, l'any 2024 van gaudir d'un lleuger increment promocional respecte de la seva taxa representativa.
		Respecte del col·lectiu professional, la majoria de

		promocions es duen a terme a l'àmbit de gestió, representat principalment per dones. Seguidament, l'àmbit de docència i investigació, on es presencia una lleugera masculinització de les promocions. L'àmbit de la investigació no gaudeix, pràcticament, de promocions durant els terminis estudiats.
2	L'equip veu marge de millora al voltant de les possibilitats de promoció a la UOC.	La percepció sobre les possibilitats de promoció a la UOC és lleugerament més baixa en general però aprova (mitjana de 2,75 sobre 4). Les persones LGBTIQ+ i les dones són les que tenen menor percepció de perspectives de progrés professional. Per altra banda, les dones, les persones nascudes fora d'Espanya i LGBTIQ+ puntuen més baixa que la mitjana la claredat dels processos de promoció.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

➔ Revisar els processos de promoció professional amb perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió)

2.2.5 Condicions de treball i salut laboral

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La jornada laboral presenta realitats diferenciades segons col·lectius laborals i socials, i en termes de gènere, diversitat cultural i discapacitat aporta valoracions positives però també alguns aspectes de millora.	El 83% del **Personal Docent Investigador** gaudeix de jornada completa de treball. El 16,7% té jornada parcial i només una persona té la jornada reduïda. Les dades mostren com la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt del personal docent investigador, i el mateix passa amb la proporció de dones i homes amb contractes de jornada parcial. Aquestes dades posen de manifest que no existeix una segregació de gènere en relació a la parcialitat, fet molt positiu, ja que al conjunt del

		mercat laboral català la parcialitat és una característica del treball de les dones generant una major precarietat per a elles, ja que les jornades parcials impliquen salaris baixos i prestacions socials que se'n deriven també més baixes. Per altra banda, entre PDI només hi ha una persona amb discapacitat reconeguda i per tant no es poden inferir tendències. Dit això, el 76% del PDI nascut fora d'Espanya té una relació contractual a jornada completa i que, per tant, és lleugerament inferior al volum total de jornada completa d'aquest col·lectiu professional. Per tant, les persones nascudes fora d'Espanya tenen taxes més pronunciades de parcialitat horària.
		El 68% del **Personal Investigador** gaudeix de jornada completa de treball, mentre que el 32% té una jornada parcial. Les dades mostren que el 47,9% de PI a jornada completa són dones. Si bé els percentatges de dones i homes a cada tipus de contracte es mantenen dins la paritat, es constata que la parcialitat afecta lleugerament més les dones en el col·lectiu PI. Per altra banda, en aquest col·lectiu professional només hi ha dues persones amb discapacitat reconeguda i per tant no es poden inferir tendències. Tenint en compte el país de naixement, el 76,8% del PI nascut fora d'Espanya té una relació contractual a jornada completa, lleugerament per sobre que el total del PI.
		El 78,8% del **Personal de Gestió** gaudeix d'una jornada de treball completa, el 16,5% jornada parcial i el 4,7% té una jornada reduïda. Les dades per raó de gènere mostren com la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt del personal de gestió, i el mateix passa amb la proporció de dones i homes amb

		contractes de jornada parcial. En canvi, les dones representen el 84,6% de persones que han gaudit de reduccions de jornada, percentatge superior a la proporció de dones del conjunt del personal de gestió, fet que mostra com la cura segueix recaient sobre les dones. Per altra banda, el 76,2% de persones amb discapacitat tenen una relació contractual amb la UOC que implica jornada completa, percentatge molt similar al del conjunt del personal de gestió. Finalment, el 77% del personal de gestió nascut fora d'Espanya té una relació contractual de jornada completa, percentatge molt similar al del conjunt del col·lectiu de gestió.
2	En l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, l'ús del mètode ISTAS21 des del 2022 ha permès incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos psicosocials i físics. També incorpora elements per facilitar la identificació de violència masclista i riscos ergonòmics específics. Tanmateix, manca incorporar la perspectiva de diversitats.	L'avaluació i prevenció de riscos psicosocials s'elabora segons el mètode ISTAS21, l'eina seleccionada pel Comitè de Seguretat i Salut de la UOC. Aquesta eina inclou la perspectiva de gènere, la qual s'incorpora de manera explícita i detallada a la institució des del 2022. El mètode ISTAS21, com la resta d'eines d'avaluació i prevenció actuals, no incorpora la diversitat LGBTIQ+, la discapacitat ni la diversitat cultural.
3	Les accions pedagògiques en matèria de salut laboral i prevenció de riscos incorporen correctament la perspectiva IDI.	Les formacions en matèria de prevenció de riscos impulsades per la UOC inclouen la perspectiva de gènere, diversitat i inclusió en la seva majoria. Tanmateix, les formacions crítiques de DEA i primers auxilis no inclouen la variable de discapacitat.
4	Tot i la reduïda incidència d'accidents laborals a la UOC, l'any 2024 la majoria van ser soferts per dones.	Els accidents de treball registrats l'any 2024 van ser majoritàriament patits per dones (85%). Tot i la baixa incidència d'accidents és necessari revisar els procediments i la idoneïtat dels protocols per garantir que no hi hagi una variable de gènere en els accidents professionals. Durant 2024 no hi va haver cap baixa per malaltia professional.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ Seguir fomentant l'equitat en la jornada i crear accions que fomentin i impulsin la coresponsabilitat, més enllà de la UOC.
- ➔ Revisar els documents i protocols de prevenció de riscos amb perspectiva IDI, així com les formacions, per seguir assegurant la plena seguretat i salut laboral de totes les persones
- ➔ Estudiar la tendència d'accidents laborals per detectar patrons de gènere i, si escau, proposar mesures específiques.

2.2.6 Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Resultats principals (Classificació Professional - Valoració de Llocs de Treball)

	Conclusió	Justificació
1	En conjunt, la classificació professional de la UOC assegura criteris uniformes i equitatius, però requereix completar la perspectiva de la discapacitat i de la diversitat cultural per fer-la plenament inclusiva.	La UOC disposa de descripcions de lloc de treball homologades i redactades de manera objectiva i amb llenguatge igualitari en matèria de gènere i LGBTIQ+, conformes al Conveni Col·lectiu i als estàndards de qualitat en Recursos Humans. No obstant això, atesa l'absència de pautes normatives específiques, encara no s'han incorporat revisions des de la perspectiva de la discapacitat i la diversitat cultural.
		En el **personal docent investigador**, la "Política de professorat (PPA)" determina el desenvolupament de la carrera acadèmica d'acord amb la consecució de mèrits atorgats externa o internament per les agències competents, generant la classificació en els diferents grups professionals. A banda de la classificació que recull el conveni col·lectiu , s'ha establert una ordenació de llocs de treball fent la valoració global d'aquests atenent els principis d'adequació, totalitat i objectivitat d'acord amb el sistema de valoració del Ministeri. En el **personal investigador,** els grups professionals atenen a les titulacions i expertesa o coneixements equivalents, les acreditacions i les llicències de les persones treballadores. A banda de la classificació que recull el conveni col·lectiu, s'ha establert una ordenació de llocs de treball fent la valoració global d'aquests atenent els principis d'adequació, totalitat i objectivitat, d'acord amb

		el sistema de valoració del Ministeri. En el **personal de gestió** la classificació professional es recull al Conveni d'acord a grups professionals i l'ordenació dels llocs de treball es fa mitjançant el sistema de valoració HAY atenent els principis d'adequació, totalitat i objectivitat i es recull a l'inventari de mapa de llocs de treball.
		Quant a la distribució de gènere per categoria, el personal docent investigador i personal investigador mantenen una distribució globalment paritària, amb una major representació masculina en les direccions acadèmiques superiors, mentre que el personal de gestió mostra un cert grau de segregació vertical, amb homes més presents en les categories de rang més alt.
2	Si bé en línies generals les categories objectives de treball de l'equip propi presenten paritat, en algunes àrees s'observen segregacions verticals i horitzontals. Atesa l'existència d'un sistema de valoració de llocs de treball objectiva i igualitària cal revisar quins biaixos poden dur a terme a aquestes diferències.	El **personal docent investigador** de la UOC es classifica en 5 nivells de valoració: Direcció d'estudis/centre, Sotsdirecció d'estudis, Direcció de programa Professorat propi i Professorat expert. Tenint en compte el gènere, la proporció de dones i homes és paritària i molt propera al conjunt del col·lectiu personal docent investigador en els nivells de valoració de Direcció de programa, Sotsdirecció d'estudis i Professorat propi. En canvi, el n Direcció d'Estudis està lleugerament masculinitzada (els homes són el 66%) i la categoria Professorat expert està feminitzada (les dones són el 66%). En haver-hi només una persona amb discapacitat en el personal docent investigador no es poden inferir tendències. Tenint en compte el país de naixement, s'observa que el 72% del personal docent investigador nascut fora d'Espanya es troba en la categoria de Professorat propi, fet que ens pot indicar l'existència de dinàmiques que fan l'accés més difícil a les altres categories a les persones d'aquestes persones.
		El col·lectiu de **personal investigador** de la UOC es

		classifica en 4 categories: Investigador/a líder de grup, Personal d'investigació, Ajudant/a a la recerca i Investigador/a en formació. Tenint en compte el gènere s'observa que en les categories Personal d'investigació, Ajudant/a a la recerca i Investigador/a en formació la proporció de dones i homes és molt paritària. En canvi, la categoria d'Investigador/a líder de grup està lleugerament masculinitzada (els homes són un 62,9%), fet que indica una moderada segregació vertical en l'àmbit de la recerca. En haver-hi només dues persones amb discapacitat reconeguda en el personal investigador no es poden inferir tendències. Tenint en compte el país de naixement s'observa una presència similar de persones nascudes fora d'Espanya en les categories Personal d'investigació, Ajudant/a a la recerca i Investigador/a en formació. En canvi, a la categoria Investigador/a líder de grup la presència de persones nascudes fora d'Espanya és d'una persona.
		El **personal de gestió** es classifica en 14 categories, derivades del sistema de HAY de valoració de llocs de treball, que van de NH18 (la més alta) a NH1 (la més baixa, i que correspon als convenis de pràctiques). Atenent a la dimensió de gènere es constata que, malgrat es tracti d'un col·lectiu força feminitzat, entre el personal de gestió hi ha una tendència de segregació vertical, en la que les categories més altes estan lleugerament més ocupades per homes que per dones - amb l'excepció de les categories NH17 i NH14 que estan feminitzades, i la NH1 que està lleugerament masculinitzada. Atenent la discapacitat s'observa que les persones amb una discapacitat reconeguda no ocupen les tres categories més altes, i que es troben a partir de la categoria NH15. Tot i així s'observa una distribució bastant igualitària d'aquest perfil en la resta de categories, tenint menys presència en les categories més baixes. Aquest tipus de distribució ens mostra com a la UOC no es compleix la tendència que les persones amb discapacitat reconeguda

		ocupin els nivells més baixos.

Resultats de l'Auditoria Retributiva

	Conclusió	Justificació
1	L'auditoria retributiva revela una bretxa salarial equiparada global de gènere del 12,9% i una bretxa efectiva de gènere del 12,5%.	Tenint en compte les retribucions totals anuals, les dades facilitades per la institució mostren que a la UOC hi ha una bretxa salarial equiparada de les retribucions mitjanes del 12,9%, la qual cosa indica que les retribucions equiparades mitjanes dels homes són un 12,9 % més elevades que les de les dones. Per altra banda, la bretxa salarial de la mediana de les retribucions equiparades és lleugerament més baixa, i se situa al 11,7 %. Aquesta xifra revela que les retribucions de les dones estan més concentrades, mentre que les dels homes estan més distribuïdes. Això significa que hi ha un petit grup d'homes que se situa al costat alt de les retribucions, la qual cosa representa en gran mesura l'existència de segregació vertical, com ja s'ha constatat al llarg de la diagnosi. Respecte el registre retributiu de l'any anterior (2023), la bretxa efectiva tant mitjana com mediana ha augmentat lleugerament (1,2 punts en la mitjana i 4 punts en la mediana) degut a l'increment de l'IPC, ja que aquest s'aplica sobre els imports dels grups professionals de conveni i hi ha més homes en els més alts.
2	Per al Personal Docent Investigador, la causa de la bretxa efectiva recau en la temporalitat dels encàrrecs, la temporalitat dels contractes i la parcialitat de les jornades. En canvi, en la bretxa equiparada les retribucions històriques i les posicions/nivells són el que causa les diferències salarials.	Pel que fa al Personal Docent Investigador, la bretxa efectiva mitjana és del 9,07%, i la bretxa equiparada mitjana és del 8,45% (7 punts menys que l'any anterior, que era del 15,6%). Del total de cinc categories associades a aquest col·lectiu professional, s'observa que les que presenten unes bretxes més elevades són "Professorat Propi" (Bretxa efectiva del 6,90%) i "Professorat Expert" (bretxa efectiva del -40,60%).

		Pel que fa a la categoria professional "Direccions d'Estudis/Centre" pràcticament no existeix bretxa en termes equiparats (-0,90%), però aquesta és més present si es revisa la bretxa efectiva (2,30%). Aquesta diferència recau en la temporalitat dels encàrrecs en les direccions d'estudis. Pel que fa a la categoria professional "Sotsdireccions", la bretxa equiparada és més elevada que l'efectiva (5,1% i 3% respectivament), degut a percepcions històriques i acumulacions d'encàrrecs per al personal d'aquesta categoria. Pel que fa a la categoria professional "Direcció de programa", pràcticament no existeix bretxa ni efectiva ni equiparada (-0,4% i -0,8%, respectivament). Tanmateix, la fluctuació de les persones que ocupen aquest encàrrec entre el PDI fan variar la bretxa anualment. Pel que fa a la categoria professional "Professorat propi" s'identifica una bretxa efectiva del 6,90% i una bretxa equiparada del 8,80%, explicada pels complements històrics (complement de millora, complement de gestió i docent), que generen diferències a les retribucions mitjanes, essent més alta la dels homes. Tot i així, respecte el 2023, la bretxa es va reduir degut a l'increment de dones catedràtiques i agregades. Finalment, pel que fa a la categoria "Professorat expert" s'observa una bretxa efectiva de -40,60% i una bretxa equiparada d'un 2,60%. Aquesta bretxa pronunciada està motivada per la temporalitat (jornades parcials i contractacions temporals), fruit del major percentatge d'homes contractats en el 2024. Si s'equipara la bretxa, com s'observa, les dades s'equilibren.
3	Entre el personal investigador s'observen força diferències salarials en les retribucions percebudes fruit de la gran temporalitat i parcialitat, i també degut a que les retribucions estan assignades segons la dotació	Les dades salarials relatives al Personal Investigador mostren una bretxa efectiva mitjana és del 15,23%, i la bretxa equiparada mitjana és del 4,94% (5 punts més que l'any anterior, que era del -0,1%). Les diferències de bretxa en les categories professionals

	del projecte al que està adscrita la persona treballadora. En canvi, en el càlcul de la bretxa equiparada, les posicions/nivells ocupats i les retribucions històriques són factors a destacar.	de personal investigador venen marcades principalment per les múltiples variacions que es produeixen per aquests motius: ● Disponibilitat pressupostària destinada a cada projecte. ● Atracció de talent i competitivitat externa. ● Les beques amb salari assignat prèviament a les bases de la convocatòria (exemples: Marie Curie, Juan de la Cierva). ● La contractació de determinats perfils investigadors amb reconeguda experiència tant nacional com internacional en l'àmbit de la recerca. ● Contractacions temporals i jornades parcials. En comparar les bretxes efectives i equiparades les diferències es redueixen en tots els llocs de treball degut a que s'elimina l'impacte de les contractacions temporals i jornades parcials. Malgrat la reducció destaca la bretxa superior al 5% en la categoria professional de "Líders de grup", en la que la retribució base és superior pels homes donat que hi ha major percentatge d'homes que ocupen posicions/nivells superiors. I també degut a l'assignació de complements de responsabilitat i variables fruit de la disponibilitat del pressupost aportat pels diferents grups de recerca i l'històric de retribucions.
4	En el col·lectiu de gestió trobem diferències retributives en les retribucions percebudes en favor de les dones i els homes per als diferents nivells, principalment causats pel còmput d'hores anuals (segons temporalitats de contractació i jornades) que condicionen la proporcionalitat de la retribució percebuda. Però en analitzar la bretxa equiparada destaquen altres factors, ja que els col·lectius amb més competitivitat externa (tecnològics i comercials) són altament masculinitzats.	En el col·lectiu de gestió la bretxa efectiva mitjana és del 12,05%, i la bretxa equiparada mitjana és del 13,78% (0,68 punts més que l'any anterior, que era del 13,1%). Aquest col·lectiu professional gaudeix de diferents categories i cadascuna té una realitat diferent. En primer lloc, els nivells NH5, NH7 i NH18 no tenen bretxa de gènere perquè totes les persones que ocupen les categories són del mateix gènere. Els nivells en els que s'observa una bretxa mitjana percebuda superior al 5% són:

		• NH17 amb un 8,25%: deguda a la presència d'un home amb retribució històrica més elevada que incrementa la mitjana fruit d'un canvi d'encàrrec. • NH16 amb un -5,2%: un home que arriba a l'abril fa baixar la mitjana de la retribució dels homes per no percebre el total del salari anual. • NH13 amb un 10,3%: la bretxa sorgeix principalment dels perfils tecnològics sector masculinitzat, que tenen una retribució lleugerament superior. • NH9 amb un -13,3%: hi ha major % d'homes amb contractació temporal i jornada parcial. • NH8 amb un -18,8%: hi ha major % d'homes amb contractació temporal i jornada parcial. Els nivells en els que s'observa una bretxa mitjana equiparada superior al 5% són: • NH17, amb un 8,09%, deguda a la presència d'un home amb retribució històrica més elevada que incrementa la mitjana fruit d'un canvi d'encàrrec. • NH15, amb un 11%, deguda a un col·lectiu tecnològic masculinitzat i un home amb una retribució històrica molt elevada per canvi d'encàrrec. • NH14, amb un 8,29%, deguda a que algunes de les recents incorporacions als col·lectius comercial (COM) i de competitivitat externa (CEX) tenen retribucions pactades més altes per perfils amb "hot skills". • NH13, amb un 12,60%, la bretxa sorgeix principalment dels perfils tecnològics que tenen una remuneració pactada més alta (sector masculinitzat). Si els aïllem baixa per sota 5%. • NH12, amb un 5,30%, deguda a la presència de dos homes amb retribucions molt elevades respecte a la mitjana de retribucions, un d'ells un cas històric amb canvi d'encàrrec i un perfil CEX tecnològic. • NH11, amb un 5,50%, deguda a perfils comercials ocupats per homes amb retribucions per sobre de la mitjana. • NH8, amb un -7,40% degut a que les dones tenen

		una retribució lleugerament superior a la mitjana. ● NH1, amb un 29,30%, degut a les diferències en els convenis de pràctiques (que defineix la universitat d'origen) i la seva temporalitat.
5	Respecte de l'any anterior, la bretxa salarial dins els vicerectorats i les vicegerències s'ha equilibrat i, actualment, és bastant reduïda.	En el col·lectiu de vicerectorat i vicegerència la bretxa efectiva mitjana és del -2,04%, i la bretxa equiparada mitjana és del 0,25% (l'any anterior era del -16,7%). En ambdós càlculs la bretxa és inferior al 5%, degut als ajustos i consolidacions dels encàrrecs fet en motiu de l'aniversari dels nomenaments, ajustant les diferències pendents de revisió segons el pla d'increments.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ En conjunt, la política retributiva és accessible, però els resultats assenyalen la necessitat de continuar aplicant mesures correctores per disminuir de manera sostinguda les bretxes estructurals de gènere.
- ➔ És necessari generar mesures específiques i adaptades que redueixin la bretxa i fomentin la igualtat retributiva, aquestes mesures poden ser transversals, abraçant àmbits com la formació, la selecció i contractació, la promoció i la retenció de talent, entre altres.

Les mesures específiques i la seva planificació, responsabilitats i calendarització s'inclouen al capítol "Pla d'Acció".

2.2.7 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	La UOC disposa d'un ampli ventall de permisos de conciliació que superen els mínims legals i inclouen polítiques de desconnexió digital i regulació del teletreball.	Les mesures existents de conciliació amb la vida personal i familiar de la UOC es recullen al Conveni Col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (codi de conveni núm. 79100022012012). Les mesures previstes al conveni milloren les de l'Estatut dels Treballadors/es, i tenen en compte la diversitat familiar, la discapacitat reconeguda i el fet que el personal propi pugui tenir

		familiars en altres països, responent a les possibles necessitats de les persones nascudes fora d'Espanya que treballen a la UOC. Tanmateix, l'ús efectiu d'aquests permisos el 2024 revela una major càrrega de cura sobre les dones, que representen el 77,6 % de les sol·licituds de conciliació i el 84,2 % de les reduccions de jornada per cura de menors. Les excedències també afecten predominantment les dones (68 %), especialment les relatives a cura de família, mentre que la distribució per país de naixement i discapacitat no permet inferir tendències destacables.
2	El teletreball, institucionalitzat de manera generalitzada des del 2020, és àmpliament utilitzat per tot l'equip propi i no presenta diferències de gènere, però s'identifiquen usos més reduïts d'aquesta modalitat laboral entre les persones amb discapacitat i nascudes fora d'Espanya. L'equip propi valora molt positivament la possibilitat de teletreballar en línies generals.	Tot que i la situació ha anat canviant amb un increment progressiu de la presencialitat adaptada a una nova realitat després de la pandèmia el teletreball és ja part de la cultura organitzativa de la UOC. Per aquest motiu, des del 2024 el teletreball es regula en el document "Guia dels criteris del treball obert 2024", que marca els criteris de presencialitat, de teletreball, de reunions així com d'horaris i jornada. Pel que fa al gènere, no observen diferències significatives dins de cada col·lectiu: la proporció de dones i homes que van fer teletreball correspon a la composició de gènere de cada grup. Per exemple, el 64,1% de les persones que teletreballen són dones, un percentatge que coincideix exactament amb la proporció de dones a la UOC. Aquest patró contrasta amb les dades de la diagnosi del 2021, en què les dones tenien una presència proporcionalment més elevada, especialment entre el personal de gestió. En relació amb les persones amb discapacitat reconeguda, en conjunt, el 48,3% d'aquest col·lectiu va fer teletreball durant el 2024, un percentatge inferior al del conjunt de la UOC. Si es compara el personal de gestió amb discapacitat, un 50% teletreball, 30 punts per sota de la

		mitjana de personal de gestió de la institució. La mateixa tendència, encara que menys acusada, s'infereix de l'estudi de l'ús del teletreball entre les persones nascudes fora d'Espanya que treballen a la UOC, que són 160. En termes globals, un 65,6% de les persones d'aquest col·lectiu van fer teletreball, un percentatge inferior al global de la UOC.
3	En conjunt, la plantilla valora positivament les mesures de conciliació existents. Les dades indiquen un marc de conciliació que funciona de manera satisfactòria.	"La possibilitat de teletreballar em facilita la conciliació amb la vida personal i familiar" Va ser l'afirmació amb la qual es va manifestar més acord, amb una puntuació mitjana de 3,81. El col·lectiu que va puntuar més alt aquesta afirmació van ser els homes (3,82) seguit de les dones (3,81) i el col·lectiu LGBTIQ+ (3,79). En canvi, el personal que més baix va puntuar va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (3,00), que és una nota notablement més baixa i que cal estudiar. "Puc compensar de manera satisfactòria les situacions puntuals d'horaris irregulars". Amb una puntuació mitjana de 3,42, va ser la segona en posició amb la qual l'equip propi hi estava més d'acord. El col·lectiu que va puntuar més alt van ser els homes (3,48) seguit de les dones (3,42). En canvi, novament, el personal que més baix va puntuar va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (2,50). "Almenys un cop al mes he de treballar el cap de setmana". Tot i que les persones ho van puntuar més baix, afirmant així que en línies generals no havien de treballar el cap de setmana, aquesta afirmació va rebre una puntuació de 2,39 sobre 4 de mitjana, que és prou elevada. El col·lectiu que va puntuar més alt van ser les persones nascudes fora d'Espanya (2,90), i el personal que més baix va puntuar va ser el personal amb una discapacitat reconeguda (2,00). És important indagar més en aquesta línia.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

➔ Seguir impulsant mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat, partint d'un estudi diferenciat per col·lectius socials que identifiqui causes específiques en les diferències de conciliació que mostra la diagnosi (per exemple, en els usos del teletreball).

2.2.8 Infrarrepresentació femenina

Resultats principals

	Conclusió	Justificació
1	En conjunt, la UOC avança cap a una organització més igualitària, amb reptes pendents al voltant dels òrgans de govern superiors i de les direccions acadèmiques, així com respecte de la feminització dels càrrecs de gestió.	Els òrgans de govern unipersonals de la UOC, segons les Normes d'organització i funcionament de la UOC (NOF), són: rector/a, vicerectors/es, secretari/a general, gerent/a i vicegerent/a. El 2024 els càrrecs de govern unipersonal de la Universitat estaven ocupats per 11 persones, 4 dones i 7 homes.
		Els òrgans de govern col·legiats de la UOC, segons les Normes d'organització i funcionament de la UOC (NOF), són el Consell de Govern i el Consell de Direcció. La composició del Consell de Govern, tradicionalment format pel rector o rectora, els vicerectors o vicerectores, el/la gerent i el secretari o secretària general, s'amplia l'any 2011 amb un representant del personal docent investigador, un representant de l'estudiantat i un representant del personal de gestió, d'acord amb les "Normes d'organització i funcionament de la UOC" adaptades a la legislació vigent. L'any 2024 estava format per 10 persones, 7 homes i 3 dones. Les dones eren un 30% del Consell de Govern, un percentatge que ha disminuït respecte a la diagnosi del 2018, on les dones eren un 44% del mateix. En l'àmbit de les seves competències, el Consell de Govern constitueix el Consell de Direcció, òrgan permanent d'administració i gestió format per la rectora, els vicerectors i vicerectores i el gerent, i que el 2024 comptava - a més - amb 5 convidats i convidades permanents. El Consell de Direcció estava format per 12 persones, 4 dones i 8 homes. Les dones eren un 36% del

		Consell de Direcció, percentatge que ha augmentat considerablement respecte a la diagnosi del 2018, on eren un 22%.
		Els càrrecs de responsabilitat en l'àmbit dels estudis són les Direccions d'Estudi, les Sotsdireccions d'Estudi (Docència, Recerca i Aliances, comunitat i cultura) i les Direccions de Programa. El 2024 aquests càrrecs estaven ocupats per 147 persones, de les quals el 46,9% eren dones i, per tant, mantenien una composició paritària. En l'anàlisi per tipus de càrrec es posa de manifest que si bé les Sotsdireccions i les Direccions de Programa eren paritàries, la Direcció d'estudis presentava una composició altament masculinitzada (72,7%).
		Els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió són les Direccions d'Àrea, Direccions executives, Direccions de grup operatiu i assimilats. L'any 2024 aquests càrrecs estaven ocupats per 140 persones, de les quals el 67,9% eren dones. Els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió presentaven feminització, en correspondència amb la composició de gènere del personal de gestió (67,9% de dones). En l'anàlisi per tipus de càrrec es posa de manifest que si bé les Direccions d'Àrea són paritàries, les Direccions Executives i de Grup Operatiu presenten una feminització superior a la del personal de gestió (66,6% i 71,8% de dones respectivament). Respecte a la diagnosi del 2021: ● A les Direccions d'Àrea el percentatge de dones ha augmentat de 45,5% a 50% ● A les Direccions de Grup Operatiu el percentatge de dones ha augmentat del 69,6% al 71,8% ● Les Direccions executives no existien com a tal. D'entre els càrrecs de responsabilitat de l'àmbit de gestió hi havia 5 persones amb una discapacitat reconeguda (3,5% del total de càrrecs de responsabilitat en l'àmbit de

		la gestió), i no hi havia cap persona nascuda fora d'Espanya.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ L'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat mostra avenços però també nous reptes pel que fa a la representació de les dones en els càrrecs de lideratge. Cal seguir treballant en aquesta línia. Cal seguir incidint sobre la segregació vertical i horitzontal.
- ➔ Cal seguir fomentant la diversitat en els càrrecs de responsabilitat.

2.2.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Resultats principals

Conclusió		Justificació
1	Les dades del protocol demostren que el marc operatiu per a la prevenció i abordatge de les violències sexuals i la discriminació per raó de sexe i orientació sexual són efectives i útils. En paral·lel, el mateix protocol gaudeix de revisions periòdiques que en milloren el funcionament i l'efectivitat.	El 2024, la UOC va tramitar un total de 17 sol·licituds d'intervenció i va obrir un expedient disciplinari amb mesura correctora. Les consultes van abordar qüestions com l'accés a ajuts, adaptacions docents, aplicació de protocols de violència o discriminació i canvi de nom per identitat de gènere. Les queixes, de les quals 4 van ser presentades per personal propi, van incloure assetjament laboral per raó de sexe, assetjament sexual i no sexual, discriminació per identitat sexual i conflictes en polítiques de conciliació. Aquest conjunt de dades mostra un ús moderat però efectiu dels canals de denúncia i posa de manifest la capacitat de resposta i l'aplicació operativa dels protocols de prevenció i gestió de violències i discriminacions. El 2024, la UOC ha introduït diverses millores al seu protocol d'atenció i actuació davant situacions de violència, discriminació o assetjament per garantir una resposta més àgil, inclusiva i eficaç. S'ha ampliat l'accés a l'eina CO-RESOL a tota la comunitat i xarxa universitària, i s'ha reforçat l'acompanyament als casos que involucren personal propi mitjançant la incorporació de la figura de la *Business Partner* (HRBP).

		També s'ha regulat la participació de persones del Comitè de Compliment en investigacions amb dimensió penal i de l'àrea de tecnologia quan cal peritatge tècnic. Es garanteix la comunicació de les mesures cautelars a les parts implicades i als seus responsables directes, així com l'inici de la investigació i la constitució de la comissió corresponent. A més, s'estableix que els terminis del protocol es comptaran en dies hàbils, i es reforça la transparència i el seguiment mitjançant notificacions per correu electrònic. Finalment, es garanteix l'atenció especialitzada per part de la Unitat d'Igualtat, promovent la continuïtat de la professional referent, i es reconeix el dret a suport psicològic i a altres mesures d'acompanyament sense necessitat de denuncia formal ni identificació de la persona agressora.
2	Tot i les millores i l'eficiència en la gestió de l'eina, la percepció de la comunitat UOC vers la prevenció i actuació de les violències a la UOC. Alhora, tot i que la comunitat coneix el Protocol, encara hi ha feina a fer en la seva difusió.	Les persones suspenen amb un 1,5 sobre 4 la UOC com a òrgan que vetlla activament per prevenir i abordar els comentaris i actituds masclistes, LGBTIQ+fòbics, discriminatoris per raó de discapacitat i discriminatoris per raó d'origen, raça o ètnia. *"Conec el protocol de prevenció i abordatge de les situacions discriminatòries per raó de sexe, gènere i orientació sexual de la UOC".* La resposta mitjana de la comunitat UOC sobre el coneixement del protocol va ser de 2,91, propera a "Bastant". Les puntuacions més altes van ser del personal amb discapacitat reconeguda, amb un 3.5 i dels homes, amb un 3,10. Les dones i el col·lectiu LGBTIQ+ van puntuar més baix, un 2,81 i un 2,67 respectivament. A les preguntes "Saps què has de fer o a qui has de recórrer a la UOC en cas de patir una situació d'assetjament o discriminació com les següents?", s'evidencia que en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere el coneixement és més elevat (entre el 75% i 77% de les respostes són afirmatives) que sobre què fer o a qui recórrer en cas de situació discriminatòria per raó de discapacitat (65,6% de respostes afirmatives) o per ráo de diversitat cultural (63,9% de respostes afirmatives).

		Les respostes posen de manifest que les mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere són polítiques amb trajectòria a la institució. En l'àmbit de la discapacitat i la diversitat cultural, el desconeixement és més elevat, en part perquè la trajectòria d'actuació en aquests àmbits és més recent i, fins ara, no s'ha articulat mitjançant una unitat específica de referència.

Punts clau per a l'elaboració del pla d'acció

- ➔ Millorar la difusió i comunicació del Protocol, així com el seu funcionament
- ➔ Definir mesures específiques que millorin la confiança comunitària amb la UOC com a agent de prevenció, actuació i resolució de les violències

3. Objectius del Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC

Els objectius del Pla d'Igualtat s'han elaborat a través dels resultats de l'avaluació i la diagnosi i s'alineen amb els apartats vinculats al Reial Decret 901/2020. Conformen un total de 9 objectius estratègics, els quals aporten una perspectiva enfocada sobre el full de ruta institucional, i un total de 22 objectius operatius que, com el seu nom indica, concreten i aterren a l'operativa del Pla d'Acció els diferents objectius estratègics. Com es veurà al capítol "Pla d'Acció", cada mesura està associada a un objectiu operatiu i estratègic.

Són els següents:

Objectiu Estratègic 1. Consolidar una cultura organitzativa UOC igualitària, diversa i inclusiva

- ➔ OO 1.1 Consolidar el marc normatiu, governança i òrgans que permetin transversalitzar la perspectiva de la igualtat, la diversitat i la inclusió a tota la institució.

- ➔ OO 1.2. Difondre i comunicar a tota la comunitat UOC els compromisos institucionals amb la igualtat, la diversitat i la inclusió.

Objectiu estratègic 2. Posicionar a la UOC com una universitat que coneix i lidera una educació online lliure de discriminacions, a través de la seva incidència política i de la seva comunicació, a escala catalana, estatal i Europea

- ➔ OO 2.1 Promoure accions de sensibilització i canals de comunicació que afavoreixin valors d'igualtat, la diversitat i la inclusió en tots els àmbits de la institució.

- ➔ OO 2.2 Fomentar una imatge comunicativa UOC amb perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió), assegurant que tots els canals i materials de comunicació de la institució apliquen aquesta perspectiva.

- ➔ OO 2.3 Participar a xarxes interuniversitàries d'àmbit autonòmic, nacional i internacional en l'àmbit de la Igualtat, Diversitat i Inclusió.

- ➔ OO 2.4 Organitzar esdeveniments amb perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió), garantint l'accessibilitat i participació de tota la comunitat universitària .

Objectiu Estratègic 3. Revisar els sistemes de classificació professional i establir una política retributiva transparent i equitativa

- ➔ OO 3.1 Assegurar que els diferents sistemes de valoració de llocs de treball incorporen la perspectiva IDI (Igualtat, Diversitat i Inclusió).

- ➔ OO 3.2 Corregir les bretxes salarials derivades de desigualtats per raó de gènere, discapacitat i diversitat cultural.

Objectiu Estratègic 4. Garantir processos de captació, selecció i contractació lliures de biaixos per raó de gènere, identitat i/o expressió de gènere, discapacitat, orientació sexual i/o diversitat cultural.

- ➔ OO 4.1 Reforçar l'alineació entre el Pla d'Igualtat Diversitat i Inclusió i el segell HRS4R emmarcat en els principis OTM-R.

- ➔ OO 4.2 Incloure la perspectiva IDI a les estratègies de captació (oferta i sol·licitud) de persones, posant en valor el "Model UOC" de conciliació i retenció del talent.

- ➔ OO 4.3 Promoure pràctiques IDI de selecció i contractació que afavoreixin una representació equilibrada de tots els col·lectius a les àrees de treball de la UOC.

Objectiu Estratègic 5. Garantir processos de promoció i retenció lliures de biaixos així com la representació equilibrada de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses en els òrgans de presa de decisions i de lideratge.

- ➔ OO 5.1 Incorporar la perspectiva IDI als processos de promoció de la UOC.

- ➔ OO 5.2 Fomentar la presència dels col·lectius infrarepresentats en càrrecs de lideratge i llocs de responsabilitat de la institució.

- ➔ OO 5.3 Impulsar mesures de retenció de talent que integrin la perspectiva IDI.

Objectiu Estratègic 6. Seguir impulsant i dissenyant accions formatives que fomentin les competències en igualtat, diversitat i inclusió a l'equip propi

- ➔ OO 6.1 Vetllar perquè, el sistema de formació contínua existent a la UOC, segueixi fomentant l'accessibilitat i la inclusió de totes les persones de la comunitat UOC.

- ➔ OO 6.2 Continuar promovent accions formatives en temes d'igualtat, diversitat i inclusió per a tot el personal de la UOC (dirigides segons perfils) i incorporar la perspectiva de diversitat cultural.

Objectiu Estratègic 7. Impulsar unes condicions de treball igualitàries, diverses i inclusives per a tot el personal de la UOC, fomentant la conciliació corresponsable, sense impacte negatiu en la carrera professional.

- ➔ OO 7.1 Vetllar perquè, el disseny i implementació de mesures relacionades amb les condicions laborals de la UOC, incorporin la perspectiva d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

- ➔ OO 7.2 Continuar promovent el teletreball, la corresponsabilitat i els drets en matèria de conciliació i cures, minimitzant bretxes d'implementació i vetllant per la reducció de l'impacte que l'exercici d'aquests drets puguin tenir en la carrera professional.

Objectiu Estratègic 8. Fomentar una cultura de salut i benestar laboral amb perspectiva de gènere, diversitat i inclusió que integri les necessitats de tota la comunitat UOC.

- ➔ OO 8.1 Vetllar per la plena incorporació de criteris IDI a l'estratègia de salut integral de la UOC.

Objectiu Estratègic 9. Promoure un entorn lliure de violències a través de mecanismes de prevenció, detecció, abordatge i reparació davant de qualsevol forma d'assetjament o discriminació per raó de sexe, gènere, expressió i/o identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat i/o diversitat cultural.

- ➔ OO 9.1 Reforçar la sensibilització i la formació de tota la comunitat UOC per promoure la tolerància zero envers l'assetjament i les discriminacions a través de formats i canals accessibles.

- ➔ OO 9.2 Garantir la plena i efectiva inclusió administrativa dels col·lectius Trans i No Binari mitjançant el disseny, aprovació i implementació d'un Protocol de canvi de nom i de sexe en el 100% dels sistemes d'identificació interns.

- ➔ OO 9.3 Continuar millorant la capacitat d'acollida i gestió de les queixes, consultes i denúncies relacionades amb qualsevol forma d'assetjament o discriminació.

4. Pla d'acció

Cultura organitzativa i condicions generals igualitàries

Nom acció	**ORG_01 - Aprovació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió al Consell de Govern**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Alta
Final execució	1r trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat el Pla al Consell de Govern? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 4) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 5) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 6) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 7) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 8) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 9) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general				

Nom acció	**ORG_02 - Publicació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió aprovat al tauler electrònic**				
Responsable	Assessoria Jurídica				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha publicat el Pla al tauler electrònic?(Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 4) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 5) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 6) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 7) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 8) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 9) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general				

Nom acció	**ORG_03 - Elaboració i aprovació de la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i Assessoria Jurídica				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	1.1		

Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) S'ha aprovat la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 3) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Nom acció	**ORG_04 - Avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos en línia amb l'establert a l'article 57.3 de la LOSU**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha publicat l'informe anual d'avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 2) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general				

Nom acció	**ORG_05 - Contribució, en el marc d'OpenEU, al desenvolupament d'una eina per permetre al personal acadèmic i administratiu autoidentificar les seves competències en Igualtat, Diversitat i Inclusió**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha finalitzat el desenvolupament de l'eina? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC				

Nom acció	**ORG_06 - Contribució, en el marc d'OpenEU, a la creació d'una guia en equitat de gènere, inclusió, diversitat i interseccionalitat**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	1.1		
Indicadors de seguiment	S'ha creat la guia? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC				

Nom acció	**ORG_07 - Creació d'un marc conceptual sobre discapacitat i diversitat cultural per definir l'estratègia en matèria de diversitat i inclusió a la UOC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	1.1		
Indicadors de seguiment	Creació del marc conceptual (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_08 - Conceptualització, encàrrec i execució d'un pla de comunicació pel Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	1.2		
Indicadors de seguiment	1) Conceptualització, encàrrec i execució del pla de comunicació (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre d'accions comunicatives previstes per al desplegament				

Indicadors d'avaluació	3) Tipologia d'accions comunicatives previstes per al desplegament
	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix

Nom acció	**ORG_08_01 - Accions de comunicació per difondre la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_08_02 - Accions de comunicació per difondre la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió així com del seu reglament**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_08_03 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o diversitat cultural**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna, Experiència d'Usuari				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	1.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix

Nom acció	**ORG_08_04 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna, Experiència d'Usuari				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic semestral	**Objectiu operatiu**	1.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_08_05 - Accions de comunicació per difondre les sales de cures/lactància disponibles a la UOC**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació i Comunicació Interna

Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Baixa
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_09 - Comunicació i difusió dels aspectes IDI vinculats al segell "Human Resources Strategy for Researchers" – HRS4R**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Baixa
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_10 - Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Portal UOC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunicació Interna i Experiència d'Usuari				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	1.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han reorganitzat els continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Portal UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de recursos d'IDI (existents i nous) que han estat migrats i organitzats segons els nous criteris al Portal UOC (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_11 - Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Campus UOC, tant en l'àmbit d'estudiantat com en l'àmbit del personal UOC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Interna i Experiència d'Usuari				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	1.2		

Indicadors de seguiment	1) S'han reorganitzat els continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Campus UOC? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de recursos d'IDI (existents i nous) que han estat migrats i organitzats segons els nous criteris al Campus UOC (per tipologia)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix

Nom acció	**ORG_12 - Creació i difusió d'un calendari anual de dates claus amb perspectiva IDI**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Baixa
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha publicat el calendari? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de dates incorporades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...)				

Nom acció	**ORG_13 - Realització d'accions de sensibilització 11 de febrer - Dia de la Dona i la Nena a la Ciència**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_14 - Realització d'accions de sensibilització 8 de març - Dia Internacional de les Dones**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials, Comunicació de la recerca, Biblioteca, Vicegerència de Recerca i Transferència				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari				

	3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	**ORG_15 - Realització d'accions de sensibilització 21 de març - Dia Internacional contra el racisme**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_16 - Realització d'accions de sensibilització 8 d'abril - Dia del Poble Gitano**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana

Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_17 - Realització d'accions de sensibilització 20 de juny - Dia Mundial de les Persones Refugiades**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_18 - Realització d'accions de sensibilització 28 de juny - Dia Internacional de l'Orgull LGBTIQ+**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació 9) Evolució del percentatge de pressupost del departament o comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió respecte el pressupost general				

Nom acció	**ORG_19 - Realització d'accions de sensibilització 25 de novembre -Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				

seguiment	
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	**ORG_20 - Realització d'accions de sensibilització 3 de desembre - Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_21 - Ampliació de la col·lecció #GenderUOC Youtube i nou hashtag #Equitat**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Audiovisual				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Baixa
Final execució	Periòdic semestral	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat vídeos? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total de nous vídeos amb perspectiva de gènere afegits a la col·lecció (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_22 - Realització de Pòdcasts "Unicorners" incorporant temàtiques IDI**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Baixa
Final execució	Periòdic semestral	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat podcasts? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de Podcasts Unicorners publicats				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				

	4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	**ORG_23 - Realització d'una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l'acció de "Role model campaign" del projecte OpenEU**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OpenEU i Àrea de Comunicació				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic semestral	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) Nombre total de campanyes realitzades 2) Referents visibilitzats durant la campanya (per gènere, tipologia) 3) Dades d'assistència a les jornades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_24 - Fil de jornades inclusiva i diversa**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Baixa

Final execució	Periòdic mensual	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	Nombre total de vegades que es realitza el fil				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_25 - Revisió de l'estratègia de xarxes socials de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i identificació de punts clau per a implementar**				
Responsable	Àrea de comunicació i Xarxes Socials				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	2.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat l'estratègia? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total d'accions a implementar (per tipologia) 3) Grau d'implementació de les accions proposades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_26 - Elaboració d'una auditoria anual dels canals de comunicació i materials institucionals per detectar mancances en accessibilitat i representació de la diversitat**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat l'auditoria anual dels canals de comunicació? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total d'accions d'accessibilitat i diversitat a implementar (per tipologia) 3) Grau d'implementació de les accions proposades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix 5) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_27 - Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible per a l'aliança OpenEU**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OpenEU				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	2.2		

Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i difós el manual d'estil de llenguatge inclusiu OpenEU? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació

Nom acció	**ORG_28 - Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Cultura				
Inici execució	2n trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	3r trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	2.2		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i difós el manual d'estil de llenguatge inclusiu OpenEU? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_29 - Impuls d'un banc d'imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d'edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d'una guia per a l'ús del mateix (evitar estereotips, tokenismes, etc).**

Responsable	Àrea de Comunicació i Comunicació audiovisual				
Inici execució	2n trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	2.2		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i difós el banc d'imatges? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte...) 2) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 3) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC				

Nom acció	**ORG_30 - Participació a la Comissió Dones i Ciència del CIC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_31 - Participació a la Comissió de Compromís Social i Comunitari del CIC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_32 - Participació a la Xarxa Tècnica Unincat del CIC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_33 - Participació al programa d'Igualtat de gènere de la Xarxa Vives**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_34 - Participació a la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria, RUIGEU**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_35 - Participació a la Red de Unidades de Diversidad, RUD**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_36 - Participació al "grupo de políticas de igualdad de género" CRUE**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	2.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha participat a la trobada? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total de vegades que s'ha participat a la trobada				
Indicadors d'avaluació	1) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_37 - Elaboració d'una política d'accessibilitat dels esdeveniments (físics, híbrids i virtuals) de la UOC amb accions adaptades a cada format o tipologia d'esdeveniment.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OCAP				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	2.4		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat la política d'accessibilitat? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Nombre total d'accions d'accessibilitat i diversitat a implementar (per tipologia) 3) Grau d'implementació de les accions proposades				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte…) 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				

Nom acció	**ORG_38 - Elaboració d'un decàleg d'elements clau per a l'organització i realització d'esdeveniments amb perspectiva IDI a l'aliança OpenEU (Acció OpenEU)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	2.4		
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat el decàleg? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte…) 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC

Nom acció	**ORG_39 - Disseny i presentació, a l'àrea de comunicació, d'un checklist IDI per comprovar que es compleixen els criteris d'igualtat, diversitat i inclusió en els esdeveniments celebrats a la UOC, amb proposta de mínims i màxims adaptables a cada format o tipologia d'esdeveniment.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OCAP				
Inici execució	3r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	2.4		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat i presentat el checklist? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació dels criteris als esdeveniments				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre les mesures establertes al Pla IDI 2026-2029 (grau de coneixement, utilitat, impacte…) 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 4) Compromís explícit de l'organització vers la igualtat, l'equitat i la no discriminació				

Nom acció	**ORG_40 - Establir el protocol d'introducció de la llengua de signes catalana en discursos institucionals orals**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, AACE

Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	2	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	2.4		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat el protocol? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Total de discursos institucionals amb llengua de signes catalana				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'estat de la igualtat per raó de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i lloc de naixement a la UOC 3) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC				

Procés de selecció i contractació

Nom acció	**ORG_71 - Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui en compte els principis OTM-R**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	4 i 6	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives 4) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 5) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)

Nom acció	**ORG_49 - Revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI i valoració de la seva aplicació als processos de selecció i contractació per garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats en aquests.**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	4.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Conclusions per aplicar la revisió als processos de selecció i contractació 3) Si existeixen conclusions, grau d'implementació d'aquestes				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_74 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent

Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	4 i 6	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	**Objectiu operatiu**	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives 4) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 5) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi				

Nom acció	**ORG_50 - Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en la publicació i contingut de les ofertes laborals de la UOC i, si escau, generació de recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	4.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Existeixen recomanacions? Quines? 3) Si existeixen recomanacions, grau d'incorporació d'aquestes per part dels equips responsables				
Indicadors	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional				

d'avaluació	2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC

Nom acció	**ORG_51 - Aplicació de les directrius europees en matèria de transparència retributiva a les ofertes laborals de la UOC**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	**Objectiu operatiu**	4.2		
Indicadors de seguiment	S'ha realitzat la incorporació de les forquilles salarials a totes les ofertes laborals UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_52 - Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en els continguts i documents que presentin la UOC com a institució amb valor afegit davant possibles candidats/tes, així com en àmbits del procés de captació com ara el "call screening". Si escau, recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables.**
Responsable	Atracció i selecció

Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	4.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Existeixen recomanacions? Quines? 3) Si existeixen recomanacions, grau d'incorporació d'aquestes per part dels equips responsables				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_53 - Creació d'un portafoli d'aliances externes amb actors rellevants (entitats, associacions, OSC) per la captació de talent de dones de l'àmbit STEM, persones del col·lectiu LGBTIQ+, persones migrades i de persones amb discapacitat.**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	1r trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	4.2		
Indicadors de seguiment	S'ha realitzat el portafoli? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_54 - Disseny d'un programa de selecció i contractació de dones en sectors estratègics que actualment estan masculinitzats (Tecnologia, data management, PDI EIMT, etc.)**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat el programa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació del programa				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_55 - Disseny d'un programa de selecció i contractació de persones amb discapacitat en àmbits d'infrarrepresentació**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat el programa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació del programa				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)

Nom acció	**ORG_56 - Elaboració d'un informe de Bones Pràctiques en l'àmbit del Personal Investigador (PI) i el Personal Docent i Investigador (PDI), centrat en les fases d'accés, retenció i desenvolupament de la carrera acadèmica.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	S'ha elaborat l'informe de bones pràctiques? Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_57 - Aplicació de la perspectiva IDI a l'espai web d'acollida i del pack d'acollida de les noves incorporacions a l'equip propi.**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent

Inici execució	3r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha adaptat l'espai web d'acollida i el pack d'acollida amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Total d'accions realitzades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3 Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_58 - Preferència de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats**				
Responsable	Atracció i selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	Evolució dels indicadors de contractació i de tipologia de jornada				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_59 - Impuls i presentació d'un manual i un checklist de bones pràctiques IDI en els processos de selecció i contractació per donar suport als equips implicats i fomentar la presència de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	S'han elaborat i distribuït els materials? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_60 - Revisió i adaptació (si escau) dels circuits / protocols dels processos de selecció i contractació perquè promoguin un ús del llenguatge inclusiu , no-discriminatori i què siguin respectuosos en relació al nom social i els pronoms de les persones del col·lectiu LGTBIQ+**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Atracció i Selecció				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	4.3		

Indicadors de seguiment	1) S'han revisat i adaptat els circuits existents? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC

Nom acció	**ORG_61 - Revisió i adaptació de l'apartat "tipus" present a totes les ofertes laborals de la UOC que encoratja a les persones dels col·lectius tradicionalment infrarepresentats a presentar-se a les ofertes, amb la col·laboració de les representants legals de les persones treballadores**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones, Representació Legal de les Persones Treballadores				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	4	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	4.3		
Indicadors de seguiment	S'ha revisat i adaptat l'apartat tipus? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Formació

Nom acció	**ORG_68 - Sistematització dels indicadors de formació establerts al RD 901/2020 per detectar desigualtats en matèria de formació i afegir indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Alta
Final execució	1r trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	6.1		
Indicadors de seguiment	S'han sistematitzat els indicadors d'acord amb la normativa vigent? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_69 - Ampliació de l'existent enquesta d'avaluació de les formacions afegint 1-2 qüestions amb perspectiva IDI**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Baixa
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	6.1		

Indicadors de seguiment	S'ha ampliat l'enquesta de les formacions? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives

Nom acció	**ORG_70 - Revisió de l'accessibilitat dels canals i plataformes de formació contínua per fomentar la participació plena de les persones amb discapacitat**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	6.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat l'accessibilitat dels canals i plataformes? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis realitzats per a la millora de l'accessibilitat (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_71 - Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui en compte els principis OTM-R**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	4 i 6	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_72 - Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha actualitzat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives

Nom acció	**ORG_73 - Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_74 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent

Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	4 i 6	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	**Objectiu operatiu**	4.1 i 6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_75 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal docent investigador**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives

Nom acció	**ORG_76 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal investigador (incloent els predocs i els postdocs)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'itinerari formatiu? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_77 - Realització d'una acció formativa OpenEU en habilitats IDI per l'equip propi (acció OpenEU)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana

Final execució	4t trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_78 - Actualització i continuació de la formació sobre Igualtat de gènere per tot l'equip propi**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha actualitzat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_79 - Realització d'una acció formativa sobre l'àmbit de la discapacitat en l'entorn laboral per tot l'equip propi**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_80 - Realització d'una acció formativa sobre perspectiva LGTBIQ+ en l'entorn laboral per tot l'equip propi**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

seguiment	3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives

Nom acció	**ORG_81 - Realització d'una acció formativa sobre diversitat cultural en l'entorn laboral per tot l'equip propi**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	6	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Promoció professional i retenció de talent

Nom acció	**ORG_62 - Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	5.1 i 5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat la "People review"? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_63 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista).**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	5.1 i 5.2		

Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat els processos de promoció del PDI amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)

Nom acció	**ORG_64 - Impuls (quan sigui possible) de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats que actualment estiguin contractades de manera interina, temporal o a temps parcial**				
Responsable	Atracció i Selecció				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	**Objectiu operatiu**	5.1		
Indicadors de seguiment	Evolució dels indicadors de contractació i de tipologia de jornada				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_65 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos d'acreditació del PDI en el marc de Docentia**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	5.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat aquest procés d'incorporació? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Nom acció	**ORG_67 - Impuls d'Employee Resource Groups (ERG) de l'equip propi per a millorar el sentiment de pertinença de les persones treballadores (per exemple grup de treballadors del col·lectiu LGTBIQ+)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunitat i Compromís Social, Alumni				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic mensual	**Objectiu operatiu**	5.3		
Indicadors de seguiment	1) S'han dut a terme accions d'impuls dels Employee Resource Groups? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre d'accions realitzades (per tipologia i col·lectiu a qui van destinades)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 4) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada**				
Responsable	Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Han sorgit conclusions aplicables? (Sí/No) 3) Cronograma de previsió de presentació de les conclusions aplicables a la Comissió Negociadora				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Nom acció	**ORG_85 - Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Baixa
Final execució	1r trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la valoració? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla 2) Increment en l'ús de les sales de lactància/cura per part de l'equip propi 3) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Nom acció	**ORG_87 - Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple il·luminació, sorolls o desconnexió) amb integració d'un informe de conclusions/recomanacions.)**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Servei de Prevenció i Salut Integral

Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 8	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	1r trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3 i 8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Condicions de treball i salut laboral

Nom acció	**ORG_41 - Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals i Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i incorporat el capítol d'IDI al nou conveni col·lectiu de la UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Nom acció	**ORG_42 - Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	1) Total de reunions d'orientació tècnica IDI celebrades 2) Total de propostes presentades a la comissió negociadora del conveni (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_44 - Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions**				
Responsable	Relacions laborals i Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta

Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	S'han revisat les fitxes i elaborat l'informe de conclusions i recomanacions? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	**ORG_45 - Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta**				
Responsable	Relacions laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	Nombre i tipologia d'accions realitzades per donar resposta a l'acció				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	**ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada**				
Responsable	Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Nom acció	**ORG_86 - Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuals desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	7	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_87 - Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple il·luminació, sorolls o desconnexió) amb integració d'un informe de conclusions/recomanacions**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Servei de Prevenció i Salut Integral

Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 8	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3 i 8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Nom acció	**ORG_88 - Plantejament d'un mecanisme que complementi l'ús de l'ISTAS21 amb eines addicionals que incorporin la perspectiva de la discapacitat i del col·lectiu LGBTIQ+ en la prevenció dels riscos psicosocials.**				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	8	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	8.1		
Indicadors de seguiment	S'ha plantejat el mecanisme de complementació entre l'STAS21 i la perspectiva de discapacitat i LGBTIQ+ objecte de l'acció? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_89 - Creació d'un recurs sobre menopausa saludable i amb perspectiva de gènere a l'espai UOC saludable**				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	8	**Prioritat**	Baixa
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha creat el recurs? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Dades sobre la publicació del recurs (tipologia, canal, etc.)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_90 - Revisió del pla d'emergència de la UOC amb perspectiva IDI, fent èmfasi sobre l'aplicació de la perspectiva de discapacitats**				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	8	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat el pla d'emergència UOC amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis realitzats al Pla (per tipologia)				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Nom acció	**ORG_91 - Incorporació de la temàtica IDI en els diferents documents de l'activitat preventiva (o sistema de gestió de la prevenció).**				
Responsable	Servei de Prevenció i Salut Integral				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	8	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	8.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha incorporat la temàtica IDI als diferents documents d'activitat preventiva? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de documents de l'activitat preventiva que han estat revisats i actualitzats amb la perspectiva IDI				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Nom acció	**ORG_41 - Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat i incorporat el capítol d'IDI al nou conveni col·lectiu de la UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	**ORG_42 - Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	1) Total de reunions d'orientació tècnica IDI celebrades 2) Total de propostes presentades a la comissió negociadora del conveni (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	**ORG_43 - Valoració de la possibilitat de definir faltes lleus, greus i molt greus en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, sexual, d'identitat de gènere, de LGBTIQ+fòbia, de capacitisme i/o de racisme al nou conveni col·lectiu**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	3.1		
Indicadors de seguiment	S'han aprovat i incorporat les especificacions de faltes al nou conveni col·lectiu de la UOC? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els aspectes IDI vinculats al nou conveni col·lectiu				

Nom acció	**ORG_44 - Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions**				
Responsable	Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	3r trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		

Indicadors de seguiment	S'han revisat les fitxes i elaborat l'informe de conclusions i recomanacions? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual

Nom acció	**ORG_45 - Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta**				
Responsable	Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	2n trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	3 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	3.1 i 7.1		
Indicadors de seguiment	Nombre i tipologia d'accions realitzades per donar resposta a l'acció				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	**ORG_46 - Elaboració del registre retributiu anual amb perspectiva de gènere i difusió d'aquest amb la Representació Legal de les Persones Treballadores**

Responsable	Relacions Laborals, Compensació, Representació Legal de les Persones Treballadores				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	3.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha elaborat el registre retributiu anual amb perspectiva de gènere? 2) S'ha compartit amb la RLPT?				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Nom acció	**ORG_47 - Revisió de l'informe d'anàlisi del registre retributiu existent i (si escau) proposta d'incorporació d'aspectes d'anàlisi amb perspectiva IDI, amb especial atenció sobre els paràmetres que impacten sobre la bretxa (complements salarials, tipus de contractes, jornada...)**				
Responsable	Relacions Laborals, Compensació				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	3.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la revisió de l'informe d'anàlisi del registre retributiu existent? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han incorporat aspectes d'anàlisi amb perspectiva IDI? 3) Grau d'aplicació dels paràmetres d'anàlisi als següents informes				

Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual

Nom acció	**ORG_48 - Comunicació dels resultats de l'informe d'anàlisi del registre retributiu al Consell de Direcció i a la Representació Legal de les Persones Treballadores**				
Responsable	Relacions Laborals, Compensació, Representació Legal de les Persones Treballadores				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	3	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	3.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la comunicació dels resultats al CD? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)) 2) S'ha realitzat la comunicació dels resultats a la RLPT? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest pla 2) Evolució de la bretxa salarial de gènere 3) Resultats del registre retributiu anual				

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Nom acció	**ORG_82 - Disseny i implementació d'accions de foment de la corresponsabilitat dirigits a replantejar les masculinitats i el seu rol en l'àmbit laboral, personal i familiar. Podran ser accions de sensibilització en diferents formats, segons valoració de la idoneïtat.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	7	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions de foment de corresponsabilitat? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Total d'accions realitzades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada**				
Responsable	Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

seguiment	2) Han sorgit conclusions aplicables? (Sí/No) 3) Cronograma de previsió de presentació de les conclusions aplicables a la Comissió Negociadora
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla

Nom acció	**ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones				
Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3, 7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Han sorgit conclusions aplicables? (Sí/No) 3) Cronograma de previsió de presentació de les conclusions aplicables a la Comissió Negociadora				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Nom acció	**ORG_85 - Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)**
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Inici execució	1r trimestre 2027	**Objectiu estratègic**	5 i 7	**Prioritat**	Baixa
Final execució	1r trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	5.3 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la valoració? Com? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla 2) Increment en l'ús de les sales de lactància/cura per part de l'equip propi 3) Percepció de l'equip propi sobre l'accessibilitat dels espais físics i virtuals de la UOC				

Nom acció	**ORG_86 - Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuals desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	2n trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	7	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	7.1 i 7.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'estudi? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de desigualtats identificades (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi respecte de les accions vinculades a les condicions de treball, la salut laboral i la corresponsabilitat objecte d'aquest Pla				

Infrarrepresentació femenina

Nom acció	**ORG_66 - Estudi qualitatiu sobre barreres i oportunitats de promoció a càrrecs de lideratge a la UOC tenint en compte la variable de gènere, diversitat LGTBIQ+, discapacitat i diversitat cultural i implementació de les mesures o accions que se'n derivin**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat l'informe? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Grau d'implementació de les accions que se'n deriven				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla) 3) Percepció de les persones dels col·lectius diana sobre la seva sensació de pertinença i comunitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_62 - Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	5.1 i 5.2		

Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat la "People review"? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)

Nom acció	**ORG_63 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista).**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	5	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	5.1 i 5.2		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat i adaptat els processos de promoció del PDI amb perspectiva IDI? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre total de canvis incorporats (per tipologia)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció dels col·lectius diana del pla IDI vers les seves possibilitats d'accés, retenció i desenvolupament professional 2) Percepció sobre l'aplicació de la perspectiva IDI als processos d'acollida de l'equip propi 3) Evolució dels índexs de segregació vertical i horitzontal (desagregades segons col·lectius diana del pla)				

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

Nom acció	**ORG_08_03 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o diversitat cultural**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Experiència d'Usuari, Comunicació interna				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	1.2 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix				

Nom acció	**ORG_08_04 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Experiència d'Usuari, Comunicació interna				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	1 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	1.2 i 9.1		

Indicadors de seguiment	1) S'han realitzat accions en aquesta matèria? (Pendent d'inici/Iniciat/Pausa/Finalitzat) 2) Total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia, públic al qual s'adreça, format i canal)
Indicadors d'avaluació	1) Percepció sobre l'existència d'una cultura organitzativa/corporativa promotora d'un entorn equitatiu i igualitari 2) Percepció sobre l'accessibilitat en els esdeveniments UOC 3) Grau de coneixement de l'existència i funcionament de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 4) Grau de coneixement sobre la normativa i reglaments interns en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 5) Grau de coneixement sobre les qüestions matèria de sensibilització de l'eix

Nom acció	**ORG_72 - Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_73 - Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació**

	davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	6 i 9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	6.2 i 9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'ha dissenyat l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'ha impartit l'acció formativa? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Horari i canals a través del qual s'ha impartit l'acció formativa 4) Nombre total de participants a la formació (desagregades per gènere, categoria)				
Indicadors d'avaluació	1) Percepció de l'equip propi sobre la pertinença i utilitat de les formacions proposades al Pla 2) Valoració de l'accessibilitat als continguts formatius 3) Evolució del grau de coneixement/empoderament/reconeixement dels continguts de les accions formatives				

Nom acció	**ORG_92 - Actualització del Protocol per assegurar que els seus mecanismes de detecció, prevenció, abordatge i reparació contemplin també l'assetjament i discriminació per raó de discapacitat o diversitat cultural.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Assessoria Jurídica				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Alta
Final execució	3r trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	9.1		

Indicadors de seguiment	1) S'ha aprovat i publicat la nova versió del Protocol? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) Nombre d'expedients oberts i resolts segons motiu 3) Temps mitjà de resolució dels expedients resolts segons motiu
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 3) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC

Nom acció	**ORG_93 - Elaboració i publicació de nous materials gràfics i audiovisuals sobre el Protocol en formats accessibles i que s'emmarquin en el model de disseny universal**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió				
Inici execució	4t trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2027	**Objectiu operatiu**	9.1		
Indicadors de seguiment	1) S'han elaborat els materials gràfics? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han publicat els materials gràfics? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 3) Nombre total de publicacions i canals a través dels quals s'han realitzat les publicacions				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_94 - Disseny i aprovació del Protocol de canvi de nom i de sexe de la UOC**

Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Tecnologia				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Alta
Final execució	2n trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	9.2		
Indicadors de seguiment	S'ha aprovat el Protocol? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 2) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 3) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_95 - Implementació tècnica i operativa del protocol de canvi de nom sentit/sexe sentit**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Tecnologia				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Alta
Final execució	4t trimestre 2029	**Objectiu operatiu**	9.2		
Indicadors de seguiment	1) Nombre de dades internes i d'espais on es realitzen els canvis de nom 2) Total de sol·licituds de canvi de nom per tipologia de canvi sol·licitat 3) Incidències registrades 4) Reunions de seguiment de l'eina i modificacions realitzades per la millora del funcionament				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 2) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 3) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_96 - Planificació, a inici d'any, de les reunions i trobades amb la comissió tècnica del protocol per garantir la seva constant revisió i millora.**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic anual	**Objectiu operatiu**	9.3		
Indicadors de seguiment	1) Total de reunions planificades de la comissió tècnica que s'han realitzat 2) Detecció total de necessitats + total modificacions				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_97 - Difusió de l'eina "coresol" i fer-ne més difusió, dels seus canals i de la seva comunicació, amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	Periòdic semestral	**Objectiu operatiu**	9.3		
Indicadors de	1) S'han realitzat accions de difusió del "coresol"? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

seguiment	2) Nombre total d'accions comunicatives realitzades (per tipologia)
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC

Nom acció	**ORG_98 - Reflexió sobre les necessitats/utilitat dels canals de consulta relatius al Protocol contra l'assetjament sexual amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Representació Legal de les Persones Treballadores				
Inici execució	1r trimestre 2028	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	2n trimestre 2028	**Objectiu operatiu**	9.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha realitzat la reflexió pertinent? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han identificat conclusions a implementar? 3) Grau d'implementació d'aquestes millores				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_99 - Manteniment dels espais de coordinació del protocol: comissió tècnica i comissió investigació i plantejar mètodes de dinamització i coordinació nous que continuïn millorant l'eficiència i**

	comunicació, especialment al voltant de casos complexos.				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Alta
Final execució	Periòdic trimestral	**Objectiu operatiu**	9.3		
Indicadors de seguiment	Total de reunions realitzades en el marc de l'espai de coordinació				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

Nom acció	**ORG_100 - Definició de plantilles d'actuació ajustades als diferents tipus d'actuació (acompanyament, gestió informal, denúncia) i a l'aplicació de les diferents fases del protocol derivades en cas de denúncia, que ajudin a les persones que s'encarreguen d'implementar l'eina a actuar de manera adequada, coherent, eficient i alineada amb els requisits legals**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació				
Inici execució	3r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	4t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	9.3		
Indicadors de	1) S'han definit les plantilles d'actuació ajustades? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				

seguiment	2) S'han difós o comunicat aquestes plantilles als equips corresponents? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC

Nom acció	**ORG_101 - Revisió de l'eina Co-resol i incorporació de millores detectades durant la implementació del Pla 2023-2025**				
Responsable	Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació				
Inici execució	1r trimestre 2026	**Objectiu estratègic**	9	**Prioritat**	Mitjana
Final execució	3t trimestre 2026	**Objectiu operatiu**	9.3		
Indicadors de seguiment	1) S'ha revisat l'eina? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat) 2) S'han incorporat les millores a l'eina? (Pendent d'inici/iniciat/pausa/finalitzat)				
Indicadors d'avaluació	1) Grau de coneixement sobre els canvis i millores realitzades al Protocol d'Assetjament 2) Grau de coneixement sobre l'existència del protocol de canvi de nom i de sexe 3) Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament 4) Distribució de persones que s'han sentit assetjades o discriminades durant l'exercici de la seva activitat a la UOC				

5. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El present capítol descriu el sistema de seguiment i d'avaluació del pla d'igualtat, el qual s'ajusta al contingut de l'article 9 del RD 901/2020, que és el marc normatiu de referència que regula el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat.

El sistema de seguiment, per una banda, és el mecanisme de monitorització de l'estat d'execució del Pla. A través d'aquest sistema es controla l'avenç de les diferents accions planificades. Per tant, una definició acurada d'aquest sistema és fonamental per anticipar eventuals desajustos de calendari, terminis i implementació, i per permetre plantejar, així, les modificacions, millores o ajustos necessaris, amb garanties d'eficiència i d'efectivitat.

Per altra banda, l'avaluació és un procés que forma part del mateix seguiment del Pla, a través del qual les dades i la informació recollides durant la implementació són buidades, organitzades i, posteriorment, analitzades per tal d'obtenir conclusions i recomanacions específiques en forma d'informes anuals (Memòria Anual IDI), intermedis i finals.

A continuació, es descriuen els òrgans responsables i les seves funcions, els mecanismes emprats i els productes de seguiment i avaluació que sorgiran del procés.

5.1 Òrgans de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat

Comissió de seguiment

La Comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de vetllar pel compliment de les accions previstes per a la consecució dels objectius del pla en els terminis establerts i avaluació dels mateixos.

Per a l'exercici de les seves funcions, la Comissió Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat es reunirà de forma periòdica fins a la finalització de l'avaluació final del Pla. La Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió serà l'encarregada de convocar les reunions de la Comissió Seguiment i Avaluació del Pla d´Igualtat de Gènere.

La presa de decisions de la comissió es basa en el consens. En cas que aquest no fos possible, se sotmet a votació. L'acord només s'ha d'adoptar en cas que hi hagi majoria absoluta a cadascuna de les parts representades. És a dir, es fa una votació separada de les representants de l'empresa i de les representants de les persones treballadores i si en ambdues votacions s'aprova l'acord per majoria absoluta, s'entén com a acceptat. En cas de desacord, es pot fer una nota aclaridora a l'acta sobre la posició de la part discrepant. En cas de bloqueig o incompliment dels compromisos adquirits s'apliquen els aspectes assenyalats al capítol 7 del present pla.

Composició:

Per la part empresarial:

- Maria Olivella Quintana (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Inés Rein Dalmases (Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió)
- Sara Gálvez Herrador (Àrea de Persones)
- Rachel Palmen (Personal Investigador)
- Lidia Moreno Blaya (Àrea de persones)
- Maite Fernández-Ferrer (Personal Docent Investigador)

Per part social:

- Saloua Achalhi El Harchaoui (Àrea Comercial)
- Damià Domènech Corredor (Àrea Comercial)
- Walewska Duran Vilanova (Publicació acadèmica)
- Aida Sánchez de Serdio Martín (Personal Docent Investigador)
- Esther Tort Xirau (Àrea d'Acompanyament i Orientació)
- Dèlia Español Fernández (Personal Investigador)

Funcions:

- Fer seguiment de la implementació del Pla a través dels mecanismes de seguiment (apartat 5.2)
- Assistir a les reunions de la Comissió de seguiment i avaluació i recollir actes que deixin constància del procés de seguiment.
- Coordinar-se amb la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió davant recomanacions, modificacions o altres situacions que siguin del seu interès.
- Convocar i assistir a les reunions internes necessàries per a l'efectiva implementació de les accions i fer devolució a la Unitat d'igualtat, Diversitat i Inclusió
- Aprovar els informes de seguiment i avaluació
- Recollir acta.

Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

És l'òrgan de referència en matèria d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i, per tant, s'encarrega d'oferir el suport tècnic i expert necessari per a desplegar el pla, així com analitzar la informació rebuda.

Composició:

Presidència, direcció i equip tècnic de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.

Funcions:

- Coordinació general del Pla i vetlla general
- Suport tècnic i assistència en la implementació
- Elaboració dels informes de seguiment i avaluació i, si escau, en la seva interpretació.
- Canvis i ajustos del Pla (validades en les comissions).
- Modificacions dels documents del Pla i de les eines de seguiment i avaluació.
- Transferència d'informació als diferents grups operatius i òrgans de direcció

5.2 Mecanismes per al seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica: la matriu de seguiment i l'eix de coordinació

Gràcies a l'avaluació detallada del disseny de l'anterior Pla es van identificar elements de millora entorn els mecanismes de seguiment i avaluació del pla. Concretament, es van determinar dues realitats principals:

- ➔ Tot i l'existència prèvia d'un mecanisme de recollida d'indicadors de seguiment, la complexitat i dimensions d'un Pla d'aquestes dimensions evidencien la necessitat de dissenyar un conjunt d'accions específicament orientades a sistematitzar aquests indicadors, així com a impulsar la recollida organitzada i automatitzada de la informació.
- ➔ Les mesures del pla d'accions, més enllà de tenir atribuïdes persones responsables de la seva implementació, requereixen també d'accions específiques que afavoreixin la coordinació i col·laboració entre aquestes persones, donada la diversitat d'agents implicats en l'execució del Pla.

Per donar resposta a aquestes recomanacions el seguiment del present pla es durà a terme mitjançant dues eines complementàries: la matriu de seguiment i l'eix de coordinació. S'expliquen a continuació.

5.2.1 Matriu de seguiment

La matriu de seguiment és una base de dades dins la qual constaran totes les accions del pla i a través de la qual es podrà donar resposta, per part dels seus responsables, a l'estat d'implementació. La matriu consta de dues parts: la primera identifica l'estat de desplegament de les accions, i la segona permet recollir la informació necessària per donar resposta als indicadors de seguiment i avaluació de cada acció.

Pel que fa a la primera part, la matriu permet plasmar i organitzar la informació sobre l'estat de l'acció, la fase en la què es troba i el percentatge d'avenç que s'ha realitzat al voltant d'aquella acció. És una matriu molt visual que permet identificar ràpidament quines són les accions que van correctament sobre calendari i sobre quines cal treballar l'eficiència i l'organització.

Pel que fa a la segona part, la matriu recull de manera visual tota la informació que permet donar resposta als diferents indicadors de seguiment i avaluació de cada acció. Això inclou, entre altres, el recull d'evidències sobre la implementació de les accions, les bases de dades on podem trobar la informació

que justifiqui cada indicador, així com la valoració qualitativa del resultat de cada acció implementada segons les dades aportades pels indicadors.

5.2.2 Eix de coordinació

Com s'ha esmentat, durant l'avaluació del pla anterior es va identificar la necessitat de gaudir de dades d'igualtat i diversitat a la UOC més sistematitzades i automatitzades. Sent de gran envergadura i incloent a diversos grups operatius, es va concloure que era imprescindible afavorir que, les bases de dades relatives al pla, formessin part d'un "dashboard" comú que fós àgil, fàcil, accessible i transparent.

Per tal de treballar sobre aquestes realitats, l'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió UOC 2026-2029[4] integra un eix d'accions específiques de coordinació (Eix coordinació), el qual inclou 9 objectius operatius i més de 30 accions orientades específicament a la definició, recopilació, processament i publicació de tota la informació de seguiment i avaluació relatives a les polítiques IDI de la UOC, que se sistematitzarà i presentarà a través de plataformes digitals de visualització intuïtiva i interactiva de dades. Alhora, integra mesures per afavorir la coordinació de la comissió de seguiment, la cooperació interàrees, i la planificació efectiva de la transició entre els plans d'igualtat vigents i el disseny dels nous plans d'igualtat.

Així, respecte del present pla d'igualtat, l'execució de l'eix de coordinació facilitarà:

- ➔ La recollida, organització i anàlisi dels indicadors
- ➔ La planificació del seguiment i avaluació del pla
- ➔ La planificació de les activitats a desenvolupar per elaborar el nou pla (període 2029)
- ➔ La presentació de la informació relativa als resultats i a l'impacte de les mesures d'igualtat, tant a escala interna (òrgans directius, o altres grups operatius) com a escala externa (comunicació, visibilitat institucional).

5.3 Previsió d'elaboració dels informes de seguiment i d'avaluació

Tal com s'ha especificat, la implementació del pla es monitoritza a partir de 2 tipologies de productes: els informes de seguiment i els informes d'avaluació. A continuació, se'n descriu la morfologia i periodicitat.

Informes de seguiment

Són documents breus i visuals que s'utilitzen per analitzar l'estat d'execució de les diferents accions planificades durant el període estudiat. Per realitzar-los s'utilitzaran les dades recollides a la matriu de seguiment, la qual aportarà informació sobre l'estat d'execució de cada acció, així com les eventuals desviacions en la planificació. Aquests informes hauran de fer constar el motiu d'aquestes desviacions.

[4] L'estratègia d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC abasta tots els plans de la universitat en matèria d'igualtat, més enllà de l'àmbit laboral, incloent així la planificació de polítiques orientades a la recerca i a la docència universitària.

S'elaboraran cada 6 mesos per part de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i s'hauran de traslladar a la Comissió de Seguiment i Avaluació la qual aprovarà l'informe i, si és necessari, adoptarà mesures de revisió i/o modificació del pla (vegeu capítol 7).

Informes d'avaluació

Són informes que analitzen informació relativa al funcionament del pla, així com a l'impacte de les polítiques desplegades. L'avaluació es realitzarà a través de 2 fites:

- Una avaluació anual (memòria anual IDI), que resumirà l'estat del pla durant aquest primer període de vigència i les recomanacions pertinents, si és necessari. Es tractarà d'un informe breu enfocat principalment en analitzar el període anual pertinent en termes de resultats i procés.
- La segona avaluació es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla d'igualtat, i podrà coincidir amb la difusió de la memòria anual que pertoqui. En aquell moment, el pla ja haurà tingut certa trajectòria i maduresa; per això,es podran incorporar reflexions més exhaustives sobre el pla des de la seva vigència i recomanacions orientades al temps d'implementació restant del pla.
- La tercera avaluació, avaluació final, és una avaluació orientada a les conclusions i reflexions finals, i estarà enllestida a la finalització del període de vigència del pla. Avaluarà els resultats, el procés i l'impacte del pla.

Totes les avaluacions incorporaran informació quantitativa i qualitativa i es faran considerant, com a mínim, els següents aspectes:

Avaluació de resultats

- Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat, diversitat i inclusió.
- Grau de correcció de les àrees de millora detectades a la diagnosi.
- Grau de consecució dels resultats esperats.

Avaluació del procés

- Grau de desenvolupament de les accions iniciades.
- Grau de dificultat percebut en el desplegament de les accions.
- Tipus de dificultat i solucions escomeses.
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del pla atesa la flexibilitat d'aquest.

Avaluació de l'impacte

- Grau d'assoliment de millores en relació amb la igualtat, diversitat i inclusió en l'organització.
- Canvis en la cultura de l'organització i en la percepció de les persones de l'equip propi.

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe breu d'avaluació del Pla d'igualtat, el qual haurà de ser aprovat per la Comissió de Seguiment i Avaluació i que orientarà el disseny del següent pla d'igualtat.

NOTA: La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de gènere enregistrable al REGCON haurà de donar pas a la constitució de la nova Comissió negociadora del Pla per a realitzar la diagnosi abans que finalitzi el Pla d'igualtat de gènere vigent (registrar al REGCON)

6. Calendari d'implementació de les mesures

ACCIONS		2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_01	Aprovació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió al Consell de Govern	■															
ORG_02	Publicació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió aprovat al tauler electrònic		■														
ORG_03	(*) Elaboració i aprovació de la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC	■	■														
ORG_04	Avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos en línia amb l'establert a l'article 57.3 de la LOSU	■				■				■				■			
ORG_05	Contribució, en el marc d'OpenEU, al desenvolupament d'una eina per permetre al personal acadèmic i administratiu autoidentificar les seves competències en Igualtat, Diversitat i Inclusió (Projecte OpenEU)	■	■														
ORG_06	Contribució, en el marc d'OpenEU, a la creació d'una guia en equitat de gènere, inclusió, diversitat i interseccionalitat (Projecte OpenEU)	■	■														
ORG_07	Creació d'un marc conceptual sobre discapacitat i diversitat cultural per definir l'estratègia en matèria de diversitat i inclusió a la UOC	■	■	■	■												
ORG_08	Conceptualització, encàrrec i execució d'un pla de comunicació pel Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029	■				■				■				■			
ORG_08_01	Accions de comunicació per difondre la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió		■				■				■				■		
ORG_08_02	Accions de comunicació per difondre la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió així com del seu reglament		■				■				■				■		
ORG_08_03	(*) Accions de comunicació per difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_08_04	(*) Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries			■		■		■		■		■		■		■	
ORG_08_05	Accions de comunicació per difondre les sales de cures/lactància disponibles a la UOC				■				■				■				■
ORG_09	Comunicació i difusió dels aspectes IDI vinculats al segell "Human Resources Strategy for Researchers" – HRS4R				■				■				■				■
ORG_10	Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Portal UOC				■	■	■	■	■								
ORG_11	Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Campus UOC, tant en l'àmbit d'estudiantat com en l'àmbit del personal UOC				■	■	■	■	■								

ACCIONS		2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_13	Realització d'accions de sensibilització 11 de febrer - Dia de la Dona i la Nena a la Ciència	■				■				■				■			
ORG_14	Realització d'accions de sensibilització 8 de març - Dia Internacional de les Dones	■				■				■				■			
ORG_15	Realització d'accions de sensibilització 21 de març - Dia Internacional contra el racisme	■				■				■				■			
ORG_16	Realització d'accions de sensibilització 8 d'abril - Dia del Poble Gitano		■				■				■				■		
ORG_17	Realització d'accions de sensibilització 20 de juny - Dia Mundial de les Persones Refugiades		■				■				■				■		
ORG_18	Realització d'accions de sensibilització 28 de juny - Dia Internacional de l'Orgull LGBTIQ+		■				■				■				■		
ORG_19	Realització d'accions de sensibilització 25 de novembre -Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones				■				■				■				■
ORG_20	Realització d'accions de sensibilització 3 de desembre - Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat				■				■				■				■
ORG_21	Ampliació de la col·lecció *#GenderUOC Youtube i nou hashtag #Equitat*					■		■		■		■		■		■	
ORG_22	Realització de Pòdcasts "Unicorners" incorporant temàtiques IDI					■		■		■		■		■		■	
ORG_23	(*) Realització d'una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l'acció de "Role model campaign" del projecte OpenEU	■		■		■		■		■		■		■		■	
ORG_24	Fil de jornades inclusiva i diversa		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_25	Revisió de l'estratègia de xarxes socials de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i identificació de punts clau per a implementar	■	■	■	■												
ORG_26	Elaboració d'una auditoria anual dels canals de comunicació i materials institucionals per detectar mancances en accessibilitat i representació de la diversitat					■				■				■			
ORG_27	Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible per a l'aliança OpenEU (Acció OpenEU)	■	■														
ORG_28	Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible						■	■									
ORG_29	(*) Impuls d'un banc d'imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d'edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d'una guia per a l'ús del mateix (evitar estereotips,						■	■	■								
ORG_30	Participació a la Comissió Dones i Ciència del CIC	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

ACCIONS		2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_31	Participació a la Comissió de Compromis Social i Comunitari del CIC	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_32	Participació a la Xarxa Tècnica Unincat del CIC	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_33	Participació al programa d'Igualtat de gènere de la Xarxa Vives	■				■				■				■			
ORG_34	Participació a la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria, RUIGEU	■				■				■				■			
ORG_35	Participació a la Red de Unidades de Diversidad, RUD	■				■				■				■			
ORG_36	Participació al "grupo de políticas de igualdad de género" CRUE	■				■				■				■			
ORG_37	Elaboració d'una política d'accessibilitat dels esdeveniments (físics, híbrids i virtuals) de la UOC amb accions adaptades a cada format o tipologia d'esdeveniment.					■	■										
ORG_38	Elaboració d'un decàleg d'elements clau per a la organització i realització d'esdeveniments amb perspectiva IDI a l'aliança OpenEU (Acció OpenEU)	■	■														
ORG_39	Disseny i presentació, a l'àrea de comunicació, d'un checklist IDI per comprovar que es compleixen els criteris d'igualtat, diversitat i inclusió en els esdeveniments celebrats a la UOC, amb proposta de mínims i							■	■								
ORG_40	Establir el protocol d'introducció de la llengua de signes catalana en discursos institucionals orals	■	■	■	■	■	■	■	■								
ORG_41	(*) Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC		■														
ORG_42	(*) Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació		■														
ORG_43	Valoració de la possibilitat de definir faltes lleus, greus i molt greus en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, sexual, d'identitat de gènere, de LGBTIQ+fòbia, de capacitisme i/o de racisme al nou conveni col·lectiu		■														
ORG_44	(*) Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions										■	■					
ORG_45	(*) Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta						■										
ORG_46	Elaboració del registre retributiu anual amb perspectiva de gènere i difusió d'aquest amb la Representació Legal de les Persones Treballadores	■				■				■				■			

	ACCIONS	2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_47	Revisió de l'informe d'anàlisi del registre retributiu existent i (si escau) proposta d'incorporació d'aspectes d'anàlisi amb perspectiva IDI, amb especial atenció sobre els paràmetres que impacten sobre la bretxa (complements salarials, tipus de contractes, jornada...)				■				■				■				■
ORG_48	Comunicació dels resultats de l'informe d'anàlisi del registre retributiu al Consell de Direcció i a la Representació Legal de les Persones Treballadores				■				■				■				■
ORG_49	Revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI i valoració de la seva aplicació als processos de selecció i contractació per garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats en aquests.	■	■														
ORG_50	Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en la publicació i contingut de les ofertes laborals de la UOC i, si escau, generació de recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables	■	■														
ORG_51			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_52	Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en els continguts i documents que presentin la UOC com a institució amb valor afegit davant possibles candidats/tes, així com en àmbits del procés de captació com ara el "call screening". Si escau, recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables.		■														
ORG_53	Creació d'un portafoli d'aliances externes amb actors rellevants (entitats, associacions, OSC) per la captació de talent de dones de l'àmbit STEM, persones del col·lectiu LGBTIQ+, persones migrades i de persones amb discapacitat.					■											
ORG_54	Disseny d'un programa de selecció i contractació de dones en sectors estratègics que actualment estan masculinitzats (Tecnologia, data management, PDI EIMT, etc.)									■	■	■	■				
ORG_55	Disseny d'un programa de selecció i contractació de persones amb discapacitat en àmbits d'infrarepresentació									■	■	■	■				
ORG_56	Elaboració d'un informe de Bones Pràctiques en l'àmbit del Personal Investigador (PI) i el Personal Docent i Investigador (PDI), centrat en les fases d'accés, retenció i desenvolupament de la carrera acadèmica.							■	■	■	■						
ORG_57	Aplicació de la perspectiva IDI a l'espai web d'acollida i del pack d'acollida de les noves incorporacions a l'equip propi.							■	■								
ORG_58	Preferència de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_59	Impuls i presentació d'un manual i un checklist de bones pràctiques IDI en els processos de selecció i contractació per donar suport als equips implicats i fomentar la presència de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses.		■	■	■												
	Revisió i adaptació (si escau) dels circuits / protocols dels processos de			■				■				■				■	

	ACCIONS	2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_61	Revisió i adaptació de l'apartat "tipus" present a totes les ofertes laborals de la UOC que encoratja a les persones dels col·lectius tradicionalment infrarepresentats a presentar-se a les ofertes, amb la col·laboració de les representants legals de les persones treballadores					■	■										
ORG_62	(*) Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)									■	■						
ORG_63	(*) Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista).									■	■						
ORG_64	Impuls (quan sigui possible) de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats que actualment estiguin contractades de manera interina, temporal o a temps parcial	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_65	Incorporació de la perspectiva IDI en els processos d'acreditació del PDI en el marc de Docentia									■	■						
ORG_66	Estudi qualitatiu sobre barreres i oportunitats de promoció a càrrecs de lideratge a la UOC tenint en compte la variable de gènere, diversitat LGTBIQ+, Discpacitat i diversitat cultural i implementació de les mesures o accions que se'n derivin									■	■	■	■				
ORG_67	Impuls d'*Employee Resource Groups (ERG)* de l'equip propi per a millorar el sentiment de pertinença de les persones treballadores (per exemple grup de treballadoris del col·lectiu LGTBIQ+)				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_68	Sistematització dels indicadors de formació establerts al RD 901/2020 per detectar desigualtats en matèria de formació i afegir indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural.		■	■	■	■											
ORG_69	Ampliació de l'enquesta d'avaluació existent de les formacions afegint 1-2 qüestions amb perspectiva IDI		■														
ORG_70	Revisió de l'accessibilitat dels canals i plataformes de formació contínua per fomentar la participació plena de les persones amb discapacitat					■	■										
ORG_71	(*) Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui en compte els principis OTM-R					■				■				■			
ORG_72	(*) Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi	■				■				■				■			
ORG_73	(*) Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació	■				■				■				■			
ORG_74	(*) Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al									■	■	■	■	■	■	■	■

ACCIONS		2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_75	(*) Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal docent investigador					■				■				■			
ORG_76	Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal investigador (incloent els predocs i els postdocs)					■				■				■			
ORG_77	Realització d'una acció formativa OpenEU en habilitats IDI per l'equip propi (acció OpenEU)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
ORG_78	Actualització i continuació de la formació sobre Igualtat de gènere per tot l'equip propi	■				■				■				■			
ORG_79	Realització d'una acció formativa sobre discapacitat en l'entorn laboral per tot l'equip propi					■				■				■			
ORG_80	Realització d'una acció formativa sobre LGTBIQ+ en l'entorn laboral per tot l'equip propi					■				■				■			
ORG_81	Realització d'una acció formativa sobre diversitat cultural en l'entorn laboral per tot l'equip propi					■				■				■			
ORG_82	Disseny i implementació d'accions de foment de la corresponsabilitat dirigits a replantejar les masculinitats i el seu rol en l'àmbit laboral, personal i familiar. Podran ser accions de sensibilització en diferents formats, segons valoració de la idoneïtat.				■				■				■				■
ORG_83	(*) Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada	■	■	■	■												
ORG_84	(*) Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI					■	■										
ORG_85	(*) Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)					■											
ORG_86	(*) Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuals desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball										■	■	■				
ORG_87	(*) Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple iluminació, sorolls o desconnexió) amb integració d'un informe de					■	■	■	■								
ORG_88	Plantejament d'un mecanisme que complementi l'ús de l'ISTAS21 amb eines addicionals que incorporin la perspectiva de la discapacitat i del				■												

Universitat Oberta de Catalunya

Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la UOC (2026-2029)

	ACCIONS	2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ORG_89	Creació d'un recurs sobre menopausa saludable i amb perspectiva de gènere a l'espai UOC saludable		■	■													
ORG_90	Revisió del pla d'emergència de la UOC amb perspectiva IDI, fent èmfasi sobre l'aplicació de la perspectiva de discapacitats				■												
ORG_91	Incorporació de la temàtica IDI en els diferents documents de l'activitat preventiva (o sistema de gestió de la prevenció).				■												
ORG_92	Actualització del Protocol per assegurar que els seus mecanismes de detecció, prevenció, abordatge i reparació contemplin també l'assetjament i discriminació per raó de discapacitat o diversitat cultural.																
ORG_93	Elaboració i publicació de nous materials gràfics i audiovisuals sobre el Protocol en formats accessibles i que s'emmarquin en el model de disseny universal				■	■	■										
ORG_94	Disseny i aprovació del Protocol de canvi de nom i de sexe de la UOC		■	■													
ORG_95	Implementació tècnica i operativa del protocol de canvi de nom sentit/sexe sentit			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_96	Planificació, a inici d'any, de les reunions i trobades amb la comissió tècnica del protocol per garantir la seva constant revisió i millora.	■				■				■				■			
ORG_97	Difusió de l'eina "coresol" i fer-ne més difusió, dels seus canals i de la seva comunicació, amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores			■		■		■		■		■		■		■	
ORG_98	Reflexió sobre les necessitats/utilitat dels canals de consulta relatius al Protocol contra l'assetjament sexual amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores									■	■						
ORG_99	Manteniment dels espais de coordinació del protocol: comissió tècnica i comissió investigació i plantejar mètodes de dinamització i coordinació nous que continuïn millorant l'eficiència i comunicació, especialment al voltant de casos complexos.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ORG_100	Definició de plantilles d'actuació ajustades als diferents tipus d'actuació (acompanyament, gestió informal, denúncia) i a l'aplicació de les diferents fases del protocol derivades en cas de denúncia, que ajudin a les persones que s'encarreguen d'implementar l'eina a actuar de manera adequada, coherent, eficient i alineada amb els requisits legals			■	■												
ORG_101	Revisió de l'eina Co-resol i incorporació de millores detectades durant la implementació del Pla 2023-2025	■	■	■													

7. Procediment de revisió i/o modificació del Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la UOC

En conformitat amb l'article 8 del RD 901/2020, els Plans d'Igualtat han de disposar d'un procés de modificació, incloent el procediment per a la solució de possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

La revisió del Pla es durà a terme a través la Comissió de Seguiment quan es doni alguna de les circumstàncies recollides en l'article 9.2, 9.3 i 9.4 del Reial decret 901/2020:

Article 9.2:

- Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Article 9.3:

Quan, per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària

Article 9.4:

Les mesures del Pla d'Igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que s'apreciïn en relació amb ela consecució dels seus objectius.

Dit això, el procediment de modificació del Pla, en els supòsits anteriorment establerts referents a l'article 9 del Reial Decret 901/2020, requerirà acord en els termes anteriorment assenyalats de la Comissió de Seguiment, que haurà d'emetre un informe al respecte degudament motivat i amb les propostes oportunes, i que serà traslladat a la Direcció de la Universitat Oberta de Catalunya, per

a què, en un termini màxim de 30 dies hàbils, procedeixi a la convocatòria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per al seu tractament i (en cas que sigui necessari), aprovació.

7.1 Procediment de solució de possibles discrepàncies

Els conflictes d'interpretació, aplicació, seguiment, revisió o avaluació d'aquest Pla d'Igualtat se solucionaran mitjançant la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, requerint acord per vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions d'aquesta Comissió.

En cas de desacord de la Comissió de Seguiment, la qüestió haurà de ser sotmesa a la consideració de l'organisme previst en el sistema no judicial de solució de conflictes, de conformitat amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes. S'utilitzarà la via de la mediació, sent la via de l'arbitratge en tot cas voluntària per a ambdues parts.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, seguiment o revisió, les parts acorden sotmetre's a una mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya. La intervenció de la Comissió és perceptiva amb caràcter previ a acudir a citats mitjans de solució extrajudicial de conflictes o a la jurisdicció.

8. Annexos

Aquí s'incorporaran les actes de la CN. De manera obligatòria cal fer constar.

ANNEX 5

Universitat Oberta de Catalunya

Consell de Govern

Data: 16 de desembre de 2025

PROPOSTA D'ACORD

INCORPORACIÓ DE DOS NOUS ARTICLES A LA PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DE LES NORMES D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT (NOF) DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA.

Antecedents

En el tràmit de control de legalitat previ a la modificació de les NOF aprovada pel Consell de Govern -i actualment en procés davant la Generalitat de Catalunya-, el Departament de Recerca i Universitats ha assenyalat que, a fi de donar compliment al que estableix l'art. 10.4.g) del Reial Decret 640/2021, de 27 de juliol, de creació, reconeixement i autorització d'universitats, en relació al contingut que han de tenir les NOF de les universitats privades, es fa necessari incorporar al text inicialment aprovat nou articulat relatiu als drets i deures del personal acadèmic i del personal de gestió.

És per aquest motiu que es proposa incorporar a la proposta de modificació aprovada en el seu dia pel Consell de Govern dos nous articles (32 i 34) en aquest sentit, així com modificar la redacció dels arts. 31 i 33 perquè concordin amb els anteriors, tot plegat a fi de poder obtenir de la Generalitat de Catalunya l'aprovació definitiva de les NOF modificades.

TEXT DE LA PROPOSTA:

Article 31. El col·lectiu acadèmic

1. El col·lectiu acadèmic és integrat pel professorat i pel personal investigador. Aquest col·lectiu es regeix pel text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, per les seves normes de desenvolupament i pel conveni col·lectiu que li és aplicable, i ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica adient per a la impartició de docència en titulacions universitàries oficials.

2. El sistema de selecció del personal acadèmic s'ha de basar en criteris de publicitat, capacitat, idoneïtat, i mèrits científics i acadèmics.

3. El personal acadèmic té, normalment, una dedicació exclusiva i a temps complet, i la seva activitat està subjecta a avaluació. El personal acadèmic pot exercir activitats en altres institucions amb autorització prèvia, d'acord amb la normativa aplicable.

4. Les funcions docents i de recerca, el nombre i les categories, la selecció, la formació i la promoció del personal acadèmic s'estableixen d'acord amb les necessitats de docència i recerca de la UOC, sempre tenint en compte les limitacions legals i pressupostàries. Tots aquests aspectes han de ser objecte de desenvolupament reglamentari per part del Consell de Govern.

Article 32. Drets i deures del col·lectiu acadèmic

1. Els drets del personal acadèmic són els següents:

a) Gaudir de llibertat docent i investigadora de conformitat amb la raó de la ser de la Universitat i la seva metodologia.
b) Participar en els òrgans de govern i de representació, d'acord amb el que preveuen aquestes normes d'organització i funcionament.
c) Gaudir de les facilitats que la UOC ofereix al seu personal.
d) Gaudir d'altres drets que resultin de la normativa pròpia de la UOC i de la normativa vigent.

2. Els deures del personal docent i investigador són els següents:

a) Conèixer aquestes normes d'organització i funcionament i la normativa pròpia de la UOC, i garantir-ne el compliment.
b) Desenvolupar la seva tasca de conformitat amb la raó de ser de la UOC i la seva metodologia.
c) Ser responsable de l'activitat docent que tingui assignada en funció del seu àmbit de coneixement o en àmbits afins, així com de la recerca i la innovació i difusió del coneixement.
d) Actualitzar i renovar els coneixements en relació amb les activitats que desenvolupa i sotmetre's a les avaluacions periòdiques que corresponguin.

Article 33. El col·lectiu de gestió

1. El personal de gestió està compromès amb la raó de ser de la Universitat i desenvolupa les funcions administratives, tècniques i de suport que fan possible l'activitat acadèmica i institucional de la Universitat i contribueix a la millora, la innovació i l'eficiència en l'exercici de les seves responsabilitats. El personal de gestió es regeix pel text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, per les seves normes de desenvolupament, així com pel conveni col·lectiu que li és aplicable.

2. El personal de gestió és seleccionat per mitjà de criteris de professionalitat i idoneïtat per al lloc de treball.

3. Les funcions d'aquest col·lectiu, el nombre i les categories, la selecció, la formació i promoció s'estableixen d'acord amb les necessitats operatives de la UOC, sempre tenint en compte les limitacions legals i pressupostàries. Tots aquests aspectes han de ser objecte de desenvolupament reglamentari per part del Consell de Govern.

Article 34. Drets i deures del col·lectiu de gestió

1. Són drets del personal de gestió de la UOC:

a) Participar en els òrgans de govern i de representació, d'acord amb el que preveuen aquestes normes d'organització i funcionament.
b) Gaudir de les facilitats que la UOC ofereix al seu personal.
c) Gaudir d'altres drets que resultin de la normativa pròpia de la UOC i de la normativa vigent.

2. Són deures del personal de gestió de la UOC:

a) Conèixer aquestes Normes d'organització i funcionament, la normativa pròpia i garantir-ne el compliment.
b) Exercir amb eficiència i responsabilitat les funcions assignades al lloc de treball, actualitzar i renovar els coneixements relacionats amb les activitats que desenvolupa i sotmetre's a les avaluacions periòdiques que corresponguin.

****

ANNEX 6

Universitat Oberta de Catalunya

Consell de Govern

Data: 16 de desembre de 2025

PROPOSTA D'ACORD

Acord del Consell de Govern de la UOC pel qual es desenvolupa l'exercici el dret d'aturada acadèmica i el procediment per a la seva declaració

ANTECEDENTS

1. L'article 33.p) de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), reconeix a l'estudiantat el dret a l'aturada acadèmica, que podrà ser total o parcial, i encomana a cada universitat el desenvolupament de les condicions del seu exercici i el procediment de declaració, garantint en tot cas el respecte al dret fonamental a l'educació.

2. Així mateix, l'esmentat article 33 de la LOSU estableix que la declaració d'aturada acadèmica correspon a l'òrgan de representació de l'estudiantat que, en el cas de la Universitat Oberta de Catalunya, recau sobre el Consell d'Estudiants.

3. Per donar compliment a aquesta encomana, es proposa incloure el dret d'aturada acadèmica a la Normativa de Convivència de la UOC, la qual regula els drets i els deures dels estudiants i el seu règim de disciplina acadèmica, i desenvolupar el procediment de declaració del dret en el Reglament del Consell d'Estudiants de la UOC.

Per tot el que s'ha exposat, es proposa als membres del Consell de Govern de la Universitat l'adopció del següent acord:

1. Modificar la **Normativa de Convivència** de la UOC, incloent-hi un nou apartat 24 a l'article 3, en els termes següents:

   «Article 3. Drets

   El col·lectiu d'estudiants té els drets següents:

   [...]

   <u>Aturada Acadèmica</u>

   24. Veure garantit el dret a l'aturada acadèmica en els termes previstos per la legislació vigent i al Reglament del Consell d'Estudiants de la UOC, que desenvolupa els requisits i el procediment per al seu exercici.»

Justificació: s'inclou el dret d'aturada acadèmica per donar compliment a l'establert a l'article 33. p) de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari.

2. Modificar el **Reglament del Consell d'Estudiants** en els següents termes:

2.1. Introduir una lletra r) a l'article 3**,** en els següents termes:

"Article 3. Funcions del CdE

3. Les funcions del CdE són:

[...]

r) Convocar l'aturada acadèmica en els termes establerts en aquest reglament.

[...]".

Justificació: S'incorpora com a funció del Consell d'Estudiants la convocatòria del dret d'aturada acadèmica i se situa en la lletra anterior la clàusula residual (s), per coherència comprensiva.

2.2. Introduir una lletra j) a l'apartat 1 de l'article 9, de la següent manera:

"Article 9. El Ple

9.1. El Ple del CdE és el seu màxim òrgan i li corresponen, entre altres funcions, aquestes:

[...]

j) Aprovar les propostes d'aturada acadèmica. La sol·licitud d'aturada acadèmica ha de comptar amb el vot favorable de la majoria absoluta del ple del Consell d'Estudiants de la UOC en cas d'una aturada general i d'una majoria simple del ple del Consell d'Estudiants en cas d'una aturada parcial.

[...]"

Justificació: S'incorpora com a nova funció de la introducció del dret d'aturada acadèmica.

2.3. Introduir una lletra m) a l'apartat 2 de l'article 10**,** en els següents termes:

"Article 10. La coordinació

[...]

10.2. Són funcions del coordinador o coordinadora del CdE les següents:

[...]

m) Presentar els acords de convocatòria d'aturada acadèmica davant el vicerector o vicerectora competent en matèria d'ordenació acadèmica amb una antelació prèvia de, com a mínim, quinze (15) dies a la data prevista d'aturada acadèmica.

[...]"

Justificació: S'incorpora com a nova funció derivada de la introducció del dret d'aturada acadèmica

2.4. Introduir un nou Títol IV i els articles 21 a 26, que queden redactats de la següent manera:

*"***Títol IV. Procediment per l'exercici del dret a l'aturada acadèmica***".*

Article 21. Naturalesa i efectes

1. L'aturada acadèmica suposa la suspensió de les obligacions acadèmiques previstes en el model d'avaluació de cada assignatura, amb l'objectiu que l'estudiantat pugui dur a terme una reivindicació acadèmica per a la defensa dels seus drets i interessos previstos a la legislació universitària que sigui d'aplicació.

Les activitats avaluables que es suspenguin s'hauran de programar amb posterioritat a les dates de la convocatòria d'aturada acadèmica.

S'exclouen de l'exercici de l'aturada acadèmica les pràctiques acadèmiques externes, llevat de les proves d'avaluació associades a aquestes. També resten excloses de l'aturada acadèmica, aquelles activitats avaluables que, per motius justificats, no es puguin posposar.

El Vicerectorat competent en Ordenació acadèmica compartirà la programació de les activitats avaluables que no es puguin posposar amb el Consell d'Estudiants i escoltarà la seva valoració abans de prendre una decisió.

2. La universitat vetllarà perquè tot l'estudiantat pugui exercir lliurement tant el dret a l'aturada acadèmica, com el dret a la docència de tot aquell que no la secundi.

3. L'aturada acadèmica pot ser de caràcter general o parcial. L'aturada acadèmica de caràcter general abasta a tots els ensenyaments de la Universitat. L'aturada acadèmica parcial només afecta un o diversos ensenyaments.

Article 22. Requisits per convocar l'aturada acadèmica

1. L'aturada acadèmica es pot convocar quan hi hagi una reivindicació o protesta que afecti els drets i interessos dels estudiants previstos a la legislació universitària que sigui d'aplicació.

2. L'aturada acadèmica es pot convocar en qualsevol moment del semestre, llevat en les dates fixades en el calendari acadèmic per a la realització de les proves finals d'avaluació i els actes de defensa dels treballs finals.

3. L'aturada acadèmica ha de tenir una durada màxima de cinc (5) dies.

4. Un cop finalitzada una aturada total o parcial, no se'n podrà convocar una altra fins que hagin transcorregut, com a mínim, dos (2) mesos des de la seva finalització, per qualsevol causa. Aquesta limitació temporal és aplicable exclusivament a les aturades totals i a la reiteració d'una aturada parcial en els mateixos estudis o programes afectats prèviament.

Article 23. Legitimació per la convocatòria de l'aturada acadèmica

1. L'aturada acadèmica ha de ser convocada pel Consell d'Estudiants de la UOC com a òrgan de representació d'aquest el col·lectiu, de conformitat amb el procediment previst en aquesta normativa.

2. La sol·licitud d'aturada acadèmica ha de comptar amb el vot favorable de, com a mínim, la majoria absoluta del ple del Consell d'Estudiants de la UOC en cas d'una aturada general i d'una majoria simple del ple del Consell d'Estudiants en cas d'una aturada parcial.

Article 24. Procediment per la convocatòria de l'aturada acadèmica

1. El coordinador o coordinadora del Consell d'Estudiants de la UOC ha de presentar una sol·licitud de convocatòria davant el vicerector o vicerectora competent en ordenació acadèmica amb una antelació prèvia de, com a mínim, quinze (15) dies a la data prevista d'aturada acadèmica.

2. La sol·licitud de convocatòria d'aturada acadèmica ha d'anar acompanyada de l'acord pres pel ple del Consell d'Estudiants, signat pel coordinador o coordinadora i el secretari o secretària del CdE, i incloure la següent informació:

a) el motiu o motius de la reivindicació acadèmica.
b) la data d'inici i finalització de l'aturada acadèmica.
c) si l'aturada acadèmica és de caràcter general o parcial. Si és de caràcter parcial, ha d'indicar a quin o quins ensenyaments afecta.
d) i, si escau, els actes de mobilització previstos i els horaris d'afectació.

3. En el termini de dos (2) dies, a comptar des de la presentació de la sol·licitud de convocatòria d'aturada acadèmica, el vicerector o vicerectora competent en ordenació acadèmica verificarà l'adequació normativa de la sol·licitud d'aturada a l'establert en la present normativa.

Si es verifica l'adequació, el vicerector o vicerectora emetrà resolució estimant la sol·licitud. Si dins el període de negociació establert a l'article 23 no s'arriba a cap acord, la resolució serà notificada, junt amb els seus efectes, a la comunitat universitària en cas d'aturada general, o al col·lectiu afectat, en cas d'aturada parcial.

Si es verifica la no adequació, el vicerector o vicerectora emetrà resolució desestimant la sol·licitud, la qual serà notificada al coordinador o coordinadora del Consell d'Estudiants.

Article 25. Negociació

1. En el cas d'una aturada acadèmica general, la Universitat ha de concertar una reunió amb els representants de la Junta Permanent del Consell d'Estudiants, abans

de l'entrada en vigor de l'aturada acadèmica, amb l'objectiu principal de trobar una solució al conflicte o a les reivindicacions plantejades en la convocatòria.

2. En el cas d'una aturada acadèmica parcial, la Direcció del programa o programes afectats han de concertar una reunió amb els representants de la Comissió d'Estudis corresponent abans de l'entrada en vigor de l'aturada.

3. L'acord que sorgeixi de la negociació té com a efecte immediat la finalització de l'aturada acadèmica.

Article 26. Finalització anticipada

1. El Consell d'Estudiants pot acordar la finalització anticipada o l'anul·lació de l'aturada acadèmica, per qualsevol causa.

2. L'acord de finalització de l'aturada acadèmica es prendrà per les mateixes majories que es va acordar la seva convocatòria, a les que fa referència l'art. 23.2.

3. La finalització de l'aturada acadèmica té efectes immediats des del seu acord, que es comunicarà en el mateix dia, al vicerector o vicerectora competent en ordenació acadèmica.

Així mateix, tot i la finalització anticipada, es mantindrà la data del lliurament de les activitats acadèmiques establerta amb motiu de l'aturada acadèmica".

Justificació: Incorporació d'un nou títol que reguli el dret d'aturada acadèmica. En primer terme, s'explica què és el dret d'aturada acadèmica, quina és la seva naturalesa i què implica exercir aquest dret en el marc de l'activitat universitària de la UOC. Incloure la descripció dels supòsits i dels requisits o condicions que es requereixen per poder convocar una aturada acadèmica a la universitat. Introduir la descripció dels òrgans legitimats i del procediment per poder convocar una aturada acadèmica i les majories necessàries per convocar-la. Introduir a la norma el compromís de la institució per negociar amb l'òrgan legitimat per poder convocar una aturada acadèmica, amb la finalitat de cercar solucions a les reivindicacions de l'estudiantat. I, finalment, regular la finalització anticipada d'una aturada acadèmica per voluntat de l'estudiantat o per l'assoliment d'acords.

3. Aquestes modificacions entraran en vigor a partir de la seva publicació a la Seu Electrònica de la Universitat.

ANNEX 7

Universitat Oberta de Catalunya

Consell de Govern

Data: 16 de desembre de 2025

PROPOSTA D'ACORD

Acord del Consell de Govern de la UOC pel qual es modifica la Normativa UOC Alumni i el Reglament del Consell Alumni.

ANTECEDENTS

1. El passat 21 d'octubre de 2025, Consell de Govern de la UOC va aprovar la Normativa d'agrupacions (nodes) del col·lectiu Alumni de la UOC i, l'entrada en vigor d'aquesta, porta aparellada la necessitat d'introduir modificacions tant a la Normativa UOC Alumni i al Reglament del Consell Alumni per dotar-la de coherència.

2. Així mateix, en concordança amb aquesta Normativa d'agrupacions (nodes), també es fa necessari modificar la composició del Consell Alumni, tant a la Normativa UOC Alumni, com al Reglament del Consell Alumni, substituint els vuit (8) antics alumnes inscrits a UOC Alumni pels vuit (8) delegats o delegades de totes les agrupacions (nodes).

Per tot el que s'ha exposat, es proposa als membres del Consell de Govern de la Universitat l'adopció del següent acord:

1. Modificar la **Normativa UOC Alumni**, en els termes següents:

   1.1. Es modifica l'article 1, que queda redactat de la següent manera:

   «Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

   1. Aquesta Normativa té per objecte regular l'estructura organitzativa de UOC Alumni, espai obert i col·laboratiu previst a l'art. **35** de les Normes d'Organització i Funcionament (NOF) de la UOC amb la finalitat de vetllar pel reconeixement i el prestigi dels ensenyaments de la UOC, tot potenciant els vincles i els lligams amb els diferents sectors professionals.

   2. **Són** membres de UOC Alumni les persones titulades en algun dels ensenyaments oficials de la UOC o bé en un títol propi de **30** crèdits o més.

   3. Els membres de UOC Alumni es poden organitzar en agrupacions temàtiques o territorials (nodes), de conformitat amb l'establert a la normativa corresponent. »

   Justificació: s'actualitza l'article de les NOF, d'acord amb la modificació d'aquesta norma, i s'inclou la referència a la possibilitat d'organitzar-se en agrupacions de conformitat amb la Normativa d'agrupacions (nodes) del col·lectiu Alumni.

1.2. Es modifica l'article 5, que queda redactat de la següent manera:

«Article 5. Composició del Consell Alumni

1. El Consell Alumni està compost pels 12 membres següents:

a) El rector o rectora, que el presideix.
b) El secretari o secretària general.
c) El vicerector o vicerectora competent en matèria d'estudiants.
d) El vicerector o vicerectora competent en matèria de competitivitat i ocupabilitat.
e) **Vuit** (8) **persones** elegides per i entre els **delegats o delegades de totes les agrupacions temàtiques o territorials (nodes).**

2. El mandat dels vocals Alumni escollits **entre els delegats o delegades** tindrà una durada de 4 anys.

3. Els vocals Alumni escollits entre els delegats o delegades no poden representar cap altra instància de govern o de representació de la Universitat.»

Justificació: es modifica la composició del Consell Alumni, i se substitueix els 8 antics alumnes inscrits a UOC Alumni pels 8 delegats o delegades de totes les agrupacions temàtiques o territorials (clubs), en concordança amb la nova Normativa de grups Alumni de la UOC.

1.3. Es modifica la disposició final, que queda en els següents termes:

«Disposició final

Aquesta normativa entra en vigor l'endemà de la seva publicació a la Seu Electrònica de la UOC**, prèvia aprovació per Consell de Govern de la Universitat.»**

Justificació: es modifica en concordança amb el nou model de governança de la Universitat.

2. Modificar el **Reglament del Consell Alumni,** en els següents termes:

2.1. Es modifica l'article 3, amb el següent redactat:

«Article 3. Composicions.

El Consell Alumni està compost per dotze membres:

o El rector o rectora, que el presideix.

o El secretari o secretària general, que exercirà les funcions de secretaria.

o El vicerector o vicerectora competent en matèria d'estudiants.

o El vicerector o vicerectora competent en matèria de competitivitat i ocupabilitat.

o Vuit **persones escollides entre els delegats i delegades de les agrupacions temàtiques o territorials (nodes).**

El Consell podrà dotar-se d'una secretaria tècnica, amb veu i sense vot, nomenada pel rector o rectora entre el personal de gestió de la Universitat, a l'efecte de coordinar i executar les diferents accions i programes que el Consell Alumni acordi impulsar.»

Justificació: es modifica la composició del Consell Alumni, i se substitueix els 8 antics alumnes inscrits a UOC Alumni pels 8 presidents o presidentes de totes les agrupacions temàtiques o territorials (clubs), en concordança amb la nova Normativa UOC Alumni i de la Normativa de grups alumni de la UOC.

2.2. Es modifica l'article 3**,** en els següents termes:

«Article 4. Membres.

o La condició de membre del Consell Alumni és personal i no s'admeten representacions.

o La durada del mandat dels **vocals del Consell Alumni escollits entre els delegats i delegades** és de quatre anys.

o En cas de pèrdua de la condició de membre del Consell Alumni, es procedirà a substituir-lo d'acord amb els mecanismes previstos **en la normativa que sigui d'aplicació**.

o **El rector o rectora podrà cessar als delegats o delegades que siguin vocals del Consell Alumni, mitjançant resolució motivada, que alterin la convivència i impossibilitin el correcte funcionament del Consell. »**

Justificació: s'adapta la durada del mandat dels delegats o delegades de les agrupacions en el Consell Alumni en coherència amb la Normativa UOC Alumni. També s'inclou la possibilitat que puguin ser destituïts pel rector o rectora en cas que alterin la convivència i el bon funcionament del Consell.

2.3. Es deroga la disposició transitòria.

2.4. Es modifica la disposició final, que queda redactat de la següent manera:

«Disposició final

Aquest reglament entrarà en vigor l'endemà **de la seva publicació a la Seu Electrònica de la UOC, prèvia aprovació per Consell de Govern de la Universitat. »**

Justificació: es modifica en concordança amb el nou model de governança de la Universitat.

3. Aquestes modificacions entraran en vigor a partir de la seva publicació a la Seu Electrònica de la Universitat.

ANNEX 8

Universitat Oberta de Catalunya

Consell de Govern

Data: 16 de desembre de 2025

PROPOSTA D'ACORD

Acord del Consell de Govern de la UOC sobre la modificació del Reglament de l'Escola de doctorat de la UOC

ANTECEDENTS

1. L'Escola de Doctorat de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) impulsa des de fa anys un model de formació doctoral orientat a l'excel·lència investigadora, la internacionalització i la col·laboració amb grups i institucions de recerca d'àmbit nacional i internacional. En aquest marc, la direcció de tesi doctoral constitueix un element clau per garantir el desenvolupament formatiu dels doctorands i la qualitat de les tesis elaborades en el si de la UOC.

2. Amb la voluntat d'enfortir la capacitat investigadora de la UOC, incrementar el nombre de tesis dirigides i potenciar la integració d'equips i institucions associades als programes de doctorat, es considera oportú actualitzar l'article 11 del Reglament de l'Escola de Doctorat de la UOC. L'objectiu principal d'aquesta modificació és ampliar les possibilitats de direcció de tesi a investigadors i investigadores que, malgrat no disposar d'una relació laboral directa amb la UOC, col·laboren amb la Universitat mitjançant convenis específics i acrediten l'experiència investigadora requerida segons els estàndards de qualitat vigents.

3. Aquesta adaptació normativa reforça el compromís de la UOC amb un model doctoral flexible, obert i d'alta qualitat, alhora que afavoreix la captació de talent investigador extern i contribueix al creixement i consolidació de les línies de recerca dels seus programes de doctorat.

Per tot el que s'ha exposat, es proposa als membres del Consell de Govern de la Universitat l'adopció del següent acord:

1. Donar un nou redactat a l'article 11 del Reglament de l'Escola de doctorat de la UOC, de la següent manera:

   "Article 11. Els directors i directores de tesi doctoral

   1. La direcció de tesi recau en un membre del personal acadèmic que tingui una relació laboral amb la UOC ***o amb un doctor o doctora d'una institució amb la qual la UOC hagi signat un acord de col·laboració específic per aquesta finalitat.***

   2. Les tesis poden ser codirigides per un màxim de tres persones, sempre que ***almenys una d'elles pertanyi a la UOC o a una institució amb la qual la UOC hagi signat un acord de col·laboració específic per a aquesta finalitat,*** *d'acord amb el que estableix la normativa acadèmica dels estudis*

de doctorat de la UOC.

3. Les persones que exerceixin la direcció de la tesi han de complir els requisits següents:

a) Estar en possessió del títol de doctor o doctora.
b) Disposar de l'experiència investigadora degudament acreditada, o equiparable, d'acord amb la normativa vigent i els criteris establerts per les agències de qualitat del sistema universitari.
c) Tenir vinculació amb les línies de recerca del programa de doctorat.

Quan la direcció de la tesi sigui exercida per un doctor o doctora d'una institució amb la qual la UOC hagi signat un acord de col·laboració específic per a aquesta finalitat, cal que s'hagi acreditat el compliment dels requisits establerts en l'apartat anterior amb anterioritat a l'inici de la direcció de la tesi".

Justificació: permetre a doctors i doctores que col·laboren amb la UOC mitjançant un Conveni de Col·laboració puguin exercir la direcció de tesi dels doctorands de la UOC i així poder incrementar el nombre de tesis elaborades a la UOC.

2. Aquestes modificacions entraran en vigor a partir de la seva publicació a la Seu Electrònica de la Universitat.

ANNEX 2

Consell de Govern

Informe de la Rectora i el Gerent

Oberta al *futur*

17 de març de 2026

uoc.edu

Índex

1. **Informe de la rectora**
   - Activitat destacada de la Universitat
   - El relat del pressupost
2. **Informe del gerent**
   - Conveni programa
   - Resultat corrent
   - Ingressos
   - Despeses
   - Inversions

01

Informe de la rectora

Activitat destacada de la Universitat

(desembre 2025-març 2026)

Aprovació del Pressupost 2026

Amb un **increment del 10%, supera els 200 M€** per primera vegada i respon a la necessitat de consolidar un model universitari capaç de combinar **qualitat acadèmica**, **sostenibilitat econòmica** i **impacte social**.

Es planteja com una eina per **reforçar la competitivitat acadèmica**, les **condicions de treball**, el **desenvolupament professional** i la **transformació digital** impulsada per la IA, elements clau per garantir el servei públic de la UOC.

Reforça la capacitat de la Universitat per **generar recerca amb impacte** i **transferència real al territori i a la societat**.

Palanca per afrontar els reptes del 2026 amb una mirada de futur basada en el talent, la tecnologia i la responsabilitat pública.

Actualització de les Normes d'Organització i Funcionament, NOF

Reforç del sistema de governança mitjançant una normativa que **aprofundeix en la democràcia interna i la inclusió**. Novetats destacades:

- Consell de Govern més **plural** i **participatiu**
- Impuls decidit a la **participació estudiantil**
- Definició clara de **drets i deures del personal**
- Compromís amb la **igualtat**, la **diversitat** i la **inclusió**

Adaptació a la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU) i impuls del nou model de governança.

Investidura Honoris Causa de l’escriptora Jeanette Winterson

Distinció a la seva trajectòria literària d'excel·lència

Fem servir el nostre privilegi des de la universitat per fer un món del qual puguem estar orgullosos en el futur.

3a. Jornada de l’equip propi

La UOC que volem

La UOC que transforma

El Pla Estratègic, la brúixola

Presentació de la visió i les prioritats estratègiques fixades col·lectivament per als pròxims anys, així com la **necessitat de transformar la UOC** per donar resposta als reptes que planteja el context i que recull el **Pla estratègic 2026-2030**.

Uns valors compartits, el motor

Compromís, inconformisme, passió, excel·lència i amabilitat són els cinc valors que defineixen la manera de ser i de fer de la Universitat: actituds i comportaments compartits que orienten el dia a dia dels equips i de l'organització.

Espai de participació

El volum més gran de preguntes rebudes són les que tenen a veure amb **persones, talent i condicions laborals**.

Les qüestions relatives al **conveni col·lectiu** i a les condicions laborals (especialment teletreball i jornada laboral) van ser les més recurrents, seguides de les **preguntes sobre IPC** i **poder adquisitiu**.

Programa de formació i desenvolupament SUMA

Aplicació d'estratègies de *feedback* formatiu

Sessions estructurades en dues fases:

1. **Treball teòric** sobre la concepció del *feedback* a la UOC i les estratègies per promoure'n la implantació en la docència a la Universitat.
2. **Treball pràctic** a partir d'una dinàmica gamificada.

Funny Feedback: aprendre amb joc i casos reals

Joc de taula de preguntes, respostes i casos que cal resoldre, dissenyat per ajudar el professorat a reflexionar sobre **com proporcionar *feedback* en línia** a l'estudiantat per tal de promoure l'aprenentatge i reforçar les estratègies treballades.

El joc promou la discussió per escollir l'estratègia idònia i aprendre a aplicar-la a l'entorn Canvas.

Desplegament projecte GAUDÍ

Inici de la primera fase en entorn real

Renovació del **sistema de gestió acadèmica** mitjançant la implementació del producte *RIO Education Cloud* sobre la plataforma *Salesforce Education Cloud*.

Per assegurar la interoperabilitat entre el nou sistema (SISCO) i els sistemes *legacy*, s'ha desplegat el ***GAUDÍ Service Manager* (GSM)**, una capa d'interoperabilitat que harmonitza les dades i permet desacoblar dependències tecnològiques, a fi de facilitar la migració gradual cap al nou ecosistema.

Nou ecosistema d'aplicacions tecnològiques desplegades en el marc del projecte GAUDÍ en la **matrícula**, la **gestió d'expedients** i **l'assignació de l'estudiantat** a les aules de dos cursos professionalitzadors: **Direcció i gestió de pimes** (Economia i Empresa) i **Gestió operativa i econòmica d'un restaurant** (Turisme).

La resta de cursos seran objecte de matriculació a GAUDÍ durant el semestre 2026/1, amb inici de docència el setembre del 2026.

Jornada en el marc del nou model d'acreditació

Criteris d'avaluació del professorat i l'adaptació a CoARA d'AQU Catalunya

Jornada organitzada per l'**Oficina de Ciència Oberta** sobre les principals novetats en les noves acreditacions de professorat agregat i catedràtic de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU).

Focus en com la Llei orgànica del sistema universitari (LOSU) ha impulsat una avaluació més diversa, que ara inclou amb **més pes** la **docència**, la **transferència** i la **ciència oberta**.

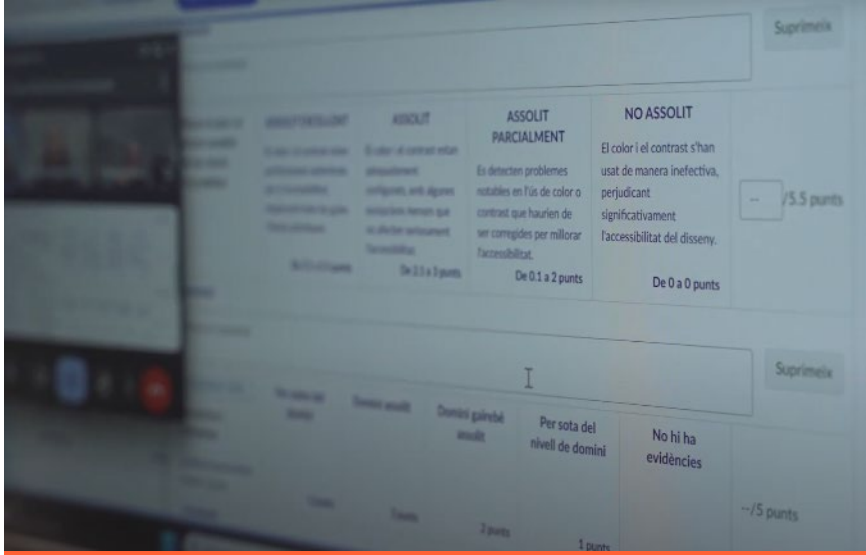
- Amb la normativa nova, **s'unifiquen els criteris per a les acreditacions de les figures de professorat agregat i catedràtic**.
- Realització d'un **curs específic en línia** "Estratègies d'èxit per a les noves acreditacions de professorat agregat i catedràtic (AQU)" d'acompanyament tècnic i de continuïtat de la Jornada

Projecte pilot ERIA

Disseny de rúbriques amb IA

Impulsat per l'**eLearning Innovation Center (eLinC)**, per donar suport al professorat, aquest pilot s'ha aplicat durant el primer semestre del curs 2025-2026 a cinc assignatures de tipologies diverses (microcredencial, màster i grau).

El professorat que ha participat en el pilot ha valorat positivament que l'eina estigui **incorporada dins de l'aula**, que **redueixi el temps invertit en la creació de les rúbriques** i que permeti **traduir una rúbrica a tres idiomes**.



El pilot ha posat en relleu tres casos d'ús principals de la IA en la creació de rúbriques:

- **Trencar el full en blanc**: crear una rúbrica des de zero.
- **Millorar una rúbrica existent**: revisar-la i refinar-la.
- **Generar o optimitzar els descriptors**: redactar o millorar els descriptors dels criteris..

Docentia 2026

Convocatòria d'avaluació de tram docent i tram de direcció acadèmica

Aprovada per la **Comissió de Desenvolupament del Personal Acadèmic**, màxim òrgan de representació de la institució en política de personal acadèmic.

Possibilitat d'avaluar tant els **trams vius** com els trams no vius, però serà la **darrera convocatòria** en què es podrà presentar l'avaluació de **trams adormits**.

Previstes quatre sessions informatives durant el mes de març i també sessions de formació per a la preparació de la documentació.

S'introdueixen **dos canvis rellevants en el procés d'avaluació del tram docent** i s'incorpora els **instruments d'avaluació** següents:

- L'autoinforme
- L'avaluació global de la satisfacció dels estudiants amb les assignatures de les quals el professorat ha estat responsable en el període d'avaluació.

Novetats del portafoli 2026 - 2027

Oferta acadèmica oficial i pròpia

Graus

Grau d'Enginyeria Biomèdica

Grau de Desenvolupament i Proves de Software

Màsters

Màster universitari d'Anàlisi i Visualització de Dades Aplicades

Màster universitari de Direcció i Administració d'Empreses (MBA)

Màster universitari de Psicopedagogia

Cursos breus

Salut Digital

Gestió Estratègica i Logística en Cooperació Internacional al Desenvolupament i Acció Humanitària (UOC-Creu Roja)

Direcció de Comunicació Interna UOC-DIRCI

Comunicació Transmèdia

Microcredencials

Ampliació amb 23 nous cursos dels àmbits:

- Intel·ligència artificial
- Programació i Anàlisi de Dades
- Educació i Igualtat
- Ciència Política
- Alimentació i Esport
- Actualització Jurídica
- Sostenibilitat

Aprovació dels ajuts *Accelerators*

35 nous projectes de recerca

- Convocatòria competitiva de caràcter **intern** que emmarca els diferents **programes d'acceleració**.
- **Dotació econòmica de 265.000 euros** per finançar **35 projectes emergents**.
- Contribució a la **transformació** i impuls de les línies de treball dels programes **d'Innovació Docent, Ruralitat, Justícia Global i Cultura**.

Programa de Recerca Emergent

Amb 200.000 euros de dotació econòmica, ha aconseguit finançar el **100% de les propostes** presentades a la major part d'Estudis.

Programa d'Innovació Docent

Finançarà **quatre projectes de 10.000 cadascun**, destinats a millorar i transformar les pràctiques d'aprenentatge a la UOC.

Programa d'Ajuts en l'àmbit de la Ruralitat

Finançarà dues propostes que tenen com a objectiu **connectar la recerca i la transferència amb les necessitats i reptes dels entorns rurals**.

Programa d'Ajuts en Justícia Global

Aborda diferents formes de **transformació de les estructures econòmiques, polítiques i socials**, **la reducció de les desigualtats, la defensa dels drets humans, la cooperació internacional i la cultura de pau**.

Programa d'Ajuts a la Cultura

Finançarà un projecte per promoure la recerca i la innovació al voltant de la **història cultural crítica de les interseccions entre art, ciència, tecnologia i societat**.

Nou Portal de Recerca

Espai únic per gestionar i visibilitzar la producció científica de la UOC

- Iniciativa emmarcada en el **projecte ORIÓ**.
- Espai únic de gestió i **visibilització de la producció científica**.
- Dialnet esdevé l'única plataforma per registrar i validar noves incorporacions.

+ de 500 investigadors i 50 grups de recerca.

Focus en **projectes interdisciplinaris en ciències humanes i socials, educació, salut i tecnologia**.

Compromesos amb el **coneixement obert**, la **interdisciplinarietat** i la **cooperació en xarxa**.

Promoció de la **recerca sobre tecnologia i l'ús de les TIC per a la transformació educativa i la igualtat social**.

649	62	1.524	24.405	344	12.552
Investigadors/ores	Grups	Projectes	Publicacions	Tesis	Accés obert

Convocatòria del Programa d'intensificació de la recerca (PIR) 2026

Impulsant les trajectòries dels PDI de la UOC.

Dotació econòmica de 1.000€ per posició per cobrir despeses associades a la intensificació.

Col·laboració amb centres CERCA: realització d'estades de recerca

- **Objectiu**: potenciar el posicionament del personal investigador de la Universitat en el context regional, nacional i internacional, alineant-se amb els seus interessos estratègics i les missions de recerca.
- L'ajut per a la contractació d'un **PDI de substitució al 50 % de la jornada laboral** durant el període comprès entre l'1 de juliol de 2026 i el 31 de juliol de 2027.
- Es preveu finançar un total de **12 posicions d'intensificació.**

16 projectes al 4YFN de 2026

Iniciatives dels programes d'emprenedoria de la UOC SpinUOC, Edutech Emprèn i Santander X

Aimentia
IA per a diagnòstic, intervenció i prevenció en salut mental.

AlfaSAAC
Plataforma inclusiva per a menors amb discapacitat sense parla.

All-Voiced
Avaluació clínica de la veu

Authory
Edtech per verificar l'autenticitat dels treballs acadèmics

Edurantia
App que motiva a aprendre construint ciutats virtuals.

Immersium Studio
aprenentatge immersiu amb realitat virtual, augmentada i mixta.

Indatika
Plataforma per seleccionar *influencers* per a campanyes.

Kala
App per acompanyar en la menopausa.

Levelab
Plataforma per a una experiència d'aprenentatge més accessible

Melvin
Assistent digital per a un món digital més accessible.

Panssari
IA dual per a seguretat en defensa i entorns crítics.

PlanetAI Space
Tecnologia per al planeta.

SeniorDomo
Tecnologia per al benestar i la seguretat de la gent gran a casa.

SmartSim
Plataforma per a l'ocupació que dona suport a la modernització de les universitats.

Twintual
Bessó virtual que facilita la gestió de la comunicació virtual personal.

Xperiences
Proposta per al team building del futur.

Aprovació del Pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC

Període 2026-2029

Pla que **integra la igualtat de les persones LGBTIQ+,** les **persones amb discapacitat** i la **diversitat cultural** en l'àmbit laboral.

Full de ruta per als pròxims quatre anys

- **9 objectius estratègics** per continuar transformant la cultura organitzativa UOC.
- **22 objectius operatius**, que asseguren l'aplicabilitat de l'estratègia.
- **101 accions concretes**, a implementar durant el període esmentat.

La poeta i escriptora Maria Stepànova, nova resident del CCCB i la UOC

Considerada una de les grans figures de la literatura russa de la seva generació, Stepànova allargarà la residència a Barcelona fins a l'abril.

L'escriptora a l'exili és la **sisena resident** d'un **programa internacional** que facilita vincles amb pensadors i institucions locals i la generació de projectes conjunts.

Activitats programades durant la seva residència

- Conferència inaugural: "Entremig: el desplaçament com a segona llengua" (2 de març, a les 18.30 h).
- Seminari amb escriptors, artistes i periodistes: "Alimentar la bèstia" (10 de març, a les 10 h).
- Cicle de converses: "Sense paraules" (8 i 16 d'abril)

Reunió Aliança OpenEU

- Rendim comptes del primer any de treball
- Encarem el segon any amb moltes fites per acomplir
- Fem lobby a la CE per un Grau

From the foundations to the results

Primary Objectives

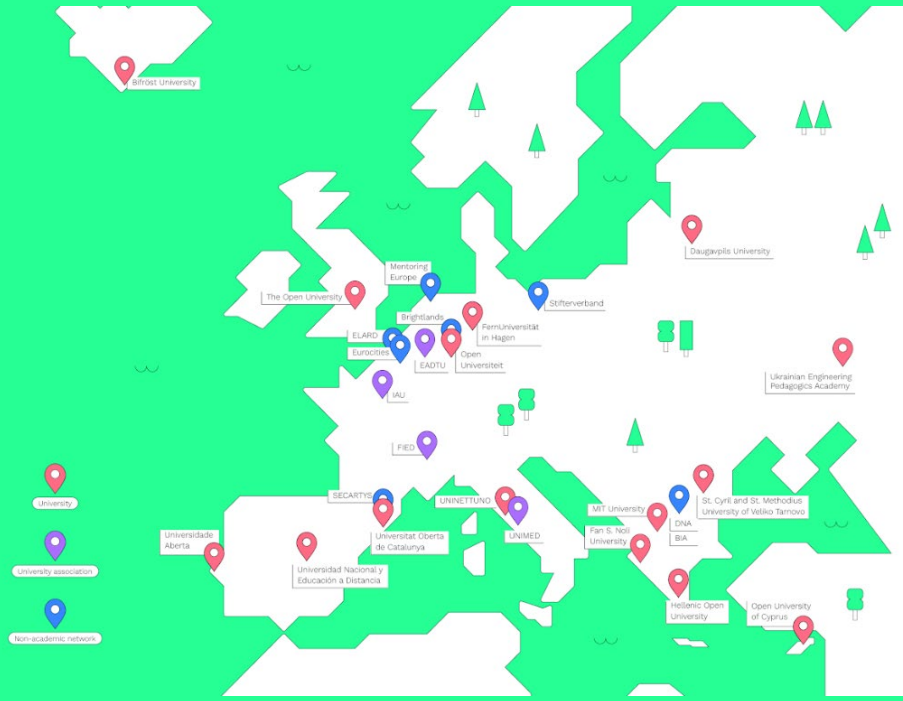
- **Honest assessment:** Conduct a collective review of Year 1 involving the high-level decision-making boards.
- **The Y2 roadmap:** Clear consensus on the commitments and challenges for the upcoming year. Aligning on the major improvements needed.
- **Strategic positioning:** Analyzing OpenEU's collective advantage to influence policy at both EU and Member State levels.

1a. International Staff Week

Connectant coneixement, aliances i tecnologia per al futur de l'educació superior

Trobada internacional impulsada per l'**Oficina d'OpenEU** a la UOC i l'**Àrea d'Aliances, Comunitat i Equitat** que reunirà, durant quatre dies al Campus UOC (Edifici U), professionals de les universitats sòcies d'Europa i Llatinoamèrica i comptarà amb la participació de personal docent i investigador, personal de gestió i recercaires de la UOC.

Del 16 al 19 de març hi haurà **34 sessions** que permetran **compartir** l'experiència i coneixement de la Universitat, **posar en** comú iniciatives innovadores i **impulsar la col·laboració** en l'àmbit de l'educació superior digital.



Presidència de l'Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP)

Reforç de la funció d'incidència institucional i projecció de les universitats públiques catalanes

La rectora de la UOC, **Àngels Fitó**, és la nova presidenta de l'Associació Catalana d'Universitats Públiques, càrrec que ocuparà durant tot el 2026, prenent el relleu **Laia de Nadal**, rectora de la Universitat Pompeu Fabra.

Objectiu del mandat: **mantenir un sistema universitari públic català fort** i defensar-ne el **valor i l'impacte social** així com la negociació del **nou model de finançament universitari**.

Aprovació **de l'ampliació de la presidència dels rectors a dos anys** en la celebració de la 1a junta (gener 2026).

Inauguració exposició

Treure la Mirada dels Ulls

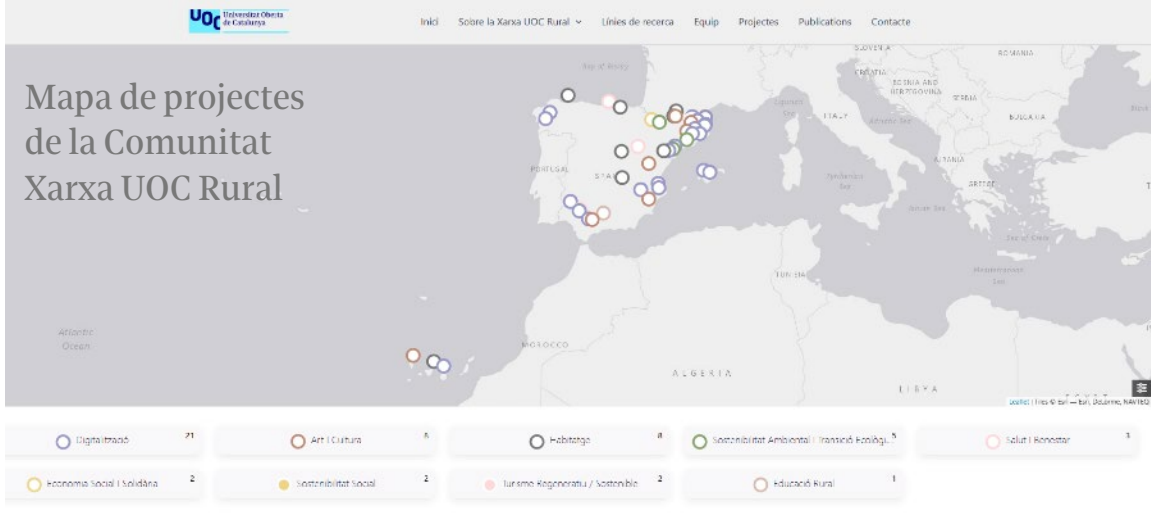
Acte celebrat el 10 de març de 2026, organitzat per **l'Àrea de Cultura i els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació**, en col·laboració amb la **Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió**.

L'exposició planteja una cartografia del desbordament i la insubordinació de l'objectivitat a través de l'experiència estètica de **Brígida Maestres**, professora lectora dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació de la UOC i investigadora del Grup de Recerca *CareNet. Care and Preparedness in the Network Society* (TRÀNSIC) .

UOC NEXUS

Per una presència més arrelada al territori

Amb l'objectiu d'**enfortir vincles** amb la comunitat UOC i les aliances, **escoltar** els reptes locals i **transformar** el coneixement en **acció** i **impacte** social.



De treballar des del territori a treballar amb els territoris

Evolució d'un model basat en infraestructures físiques cap a un model d'**interacció constant amb l'entorn**.

La comunitat i les aliances com a centre

La **presència** de la universitat es defineix pel **lloc on és la comunitat UOC** i les seves aliances.

Desplegament de les Coordenades UOC

Evolució del concepte de seu cap a **espais d'acció**, **col·laboració** i **dinamització** integrats en ecosistemes **d'innovació local**.

Tancament de les seus de **Sevilla, València, Palma i Madrid**.

3a. Jornada d’Orientadores Universitàries

Anàlisi de tendències i treball col·laboratiu

Sessió organitzada pels **Serveis de Carrera Professional i Ocupació**.

Trobada amb **professionals del sector** amb l'objectiu de compartir coneixement i definir les línies mestres de l'orientació en l'entorn acadèmic actual.

Sessió tècnica i taller participatiu

Anàlisi de les megatendències del mercat de treball i els perfils professionals que ja comencen a emergir, a càrrec de Carmen Pagés, directora de la Unitat de Prospecció i Anàlisi Laboral de la UOC (UPAL), i l'investigador Gonzalo Cubillos.

Taller "L'orientació 360º: del repte a l'acció“, per compartir reflexions i buscar solucions conjuntes als reptes actuals de l'orientació universitària.

Jornada "Transformació Digital Sense Barreres: resultats, aliances i impuls empresarial per a la inclusió"

Càtedra UOC - Fundación VASS per a la Transformació Digital sense Barreres

Presentació dels primers resultats des que es va crear**: 51 persones amb discapacitat s'han format el 2025** en competències tecnològiques d'alta demanda per accedir al mercat laboral.

Quatre itineraris —**disseny accessible, eines digitals de productivitat, gestió avançada de WordPress i programació en Python**— impartits en la modalitat **en línia**, eliminant no només la barrera econòmica, sinó també la geogràfica i de mobilitat

Nova Càtedra UOC-3Cat en Narratives, Hàbits de Consum i Formats Audiovisuals Emergents

Per investigar i anticipar el futur de l'audiovisual

Neix amb l'objectiu **d'analitzar i anticipar les transformacions en l'ecosistema audiovisual** en un context marcat per la digitalització accelerada, el consum en plataformes i els nous hàbits de consum cultural.

La Càtedra s'emmarca en les línies:

- L'anàlisi dels **nous formats i llenguatges audiovisuals**
- L'estudi dels **hàbits de consum** i de les **audiències digitals**
- La recerca sobre **plataformes** i **ecosistemes de distribució**
- La **transferència de coneixement** cap al sector i la **formació especialitzada.**

Encuentro de Rectoras y Rectores Perú-España

«Estrechar las relaciones ante un mundo cambiante»

CRUE, Pontificia Universidad Católica del Perú

Participació en la sessió “**Los desafíos de la inteligencia artificial**”, juntament amb:

- Rector de la Universidad Politécnica de Madrid, Óscar García.
- Rectora de la Universidad de Lima, Patricia Stuart
- Rector de la Universidad Nacional de Cajamarca, Berardo Escalante

Visita institucional Lima, Perú

Trobada amb la Comunitat

Creació Nodo UOC Lima

Projectes visitats

“Autoconstrucción para el bien común. Programa para la asistencia técnica y proyecto piloto en Lima Metropolitana, Perú”

Projecte liderat per Sasha Chumpitaz, alumni del Màster Universitari en Ciutat i Urbanisme.
TFM amb l’objectiu de proposar un programa municipal que ajudi les famílies a construir els seus habitatges de manera progressiva, amb assessoria tècnica professional perquè siguin més segurs i adequats.

→ **VÍDEO**

“Nodos culturales en Lima”

Projecte liderat per Natalia Elias, alumni del Màster Universitari en Gestió Cultural.
TFM per enfortir el sector cultural al Perú a través de la tecnologia, les dades i la participació activa de la ciutadania, que funciona com un laboratori ciutadà d'innovació digital per crear solucions a problemes reals de l'àmbit cultural.

→ **VÍDEO**

Reconeixements

EU Award for Gender Equality Champions

Atorgat a la UOC per **Comissió Europea** en la **categoria de trajectòria sostenible** pel desplegament del seu Pla d'igualtat de gènere.

La UOC és la **segona universitat catalana** reconeguda amb aquest guardó europeu.

Premi "Mejor Educador Social 2025"

Atorgat al director dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, **Jordi Planella,** en el marc de la III Gala dels Premis Mundo Eduso - UNED Ponferrada - TASOCTUR 2025.

Renovació segell de Qualitat Editorial i Científica de Revistes Acadèmiques 2025

Atorgat per la Fundació Espanyola per a la Ciència i la Tecnologia (FECYT) a quatre revistes científiques de la UOC, tres de les quals han renovat la **menció de bones pràctiques editorials en igualtat de gènere**.

Premi Ciutat de Barcelona 2025 d'Assaig, Humanitats i Història de BCN

Atorgat a **Neus Moran**, professora docent col·laboradora dels Estudis d'Arts i Humanitats i ajudanta de recerca de SEC-History.

Reconeixements

Nomenament

Anna Enciso, directora de l'Oficina de Gestió de Projectes R&T de l'Àrea de Gestió i Impuls a la Recerca (AGIR), ha estat seleccionada com a **membre del core group BESTPRAC** de la *European Association of Research Managers and Administrators*.

Premi al Mèrit

Atorgat al professor dels Estudis de Dret i Ciència Política **Lluc Vidal** per part de la Cònsol General del Japó a Barcelona.

Nomenament

Maite Puigdevall, professora dels Estudis d'Arts i Humanitats i una de les coordinadores del grup IDENTICAT, ha estat escollida **nova presidenta de la Societat Catalana de Sociolingüística** (SOCS), filial de l'Institut d'Estudis Catalans (IEC), per als pròxims tres anys.

Premi Hera

Atorgat per l'Associació Hera a la professora dels Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació i investigadora del grup BDLab, **Clara Selva**, en l'àmbit d'investigació i recerca.

Reconeixements

Beca post-doctoral programa Fundación ONCE-investiga

Atorgada a la investigadora postdoctoral del grup de recerca GRIAL, **Amy Dara Hochberg**.

Nomenament

La vicerectora de Docència i Aprenentatge, **Teresa Guasch**, ha estat nomenada membre del **comitè directiu d'aprenentatge i ensenyament de la European University Association** (EUA).

Nomenament

La professora dels Estudis d'Arts i Humanitats i coordinadora del grup de recerca SEC-History, **Joana Maria Pujadas**, ha estat escollida per a un segon mandat com a presidenta de l'**Asociación de Demografía Histórica** (ADEH).

Premi TodosTusLibros 2025

Atorgat a la professora dels Estudis d'Arts i Humanitats **Marina Garcés**, per *La passió dels estranys* en la categoria de millor llibre de no-ficció de 2025, per la Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Librerías (CEGAL)

01

Informe de la rectora

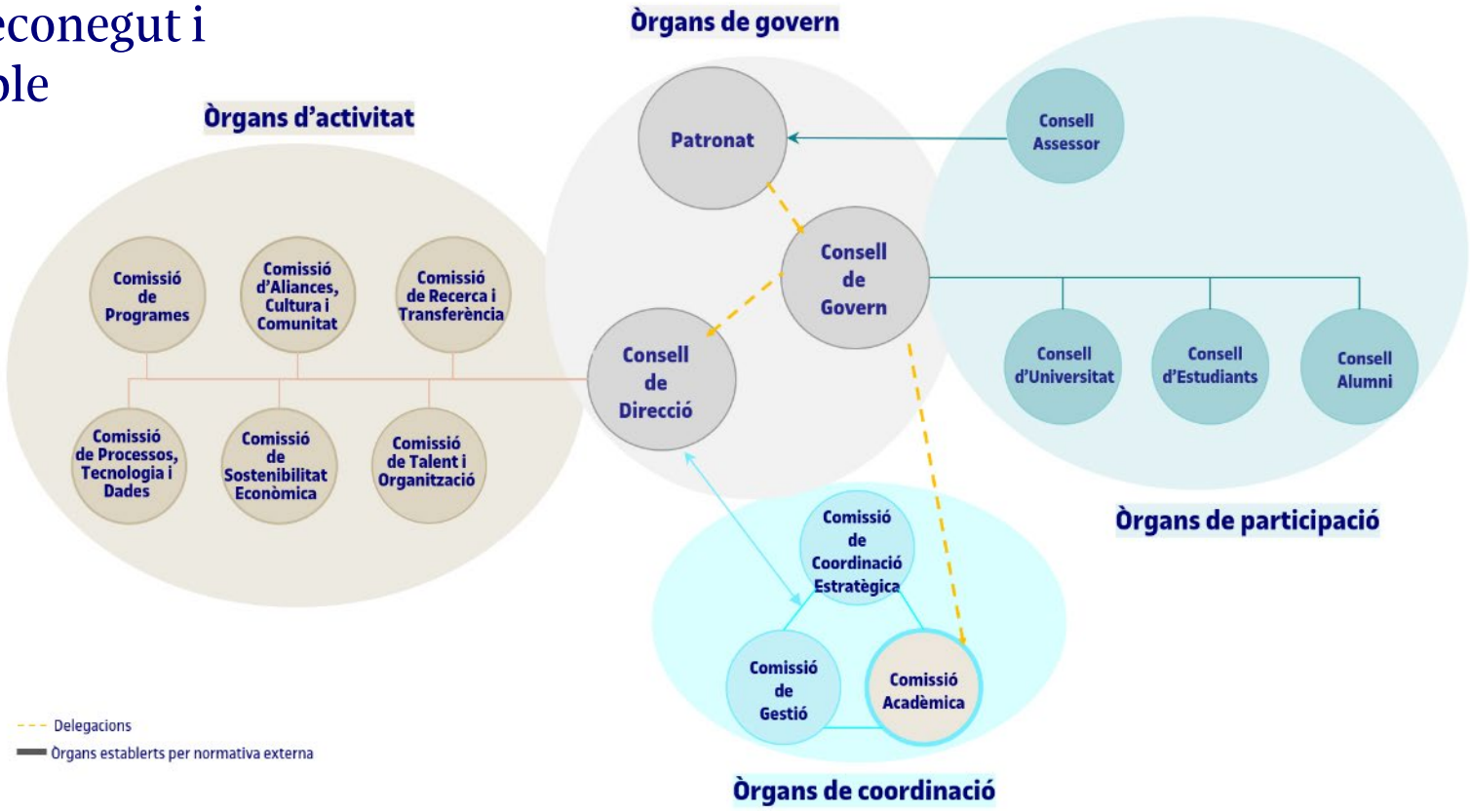
El relat del pressupost

Quatre pilars

Necessàriament alineats

La Governança

Consolidació del model: sostenible, reconegut i corresponsable

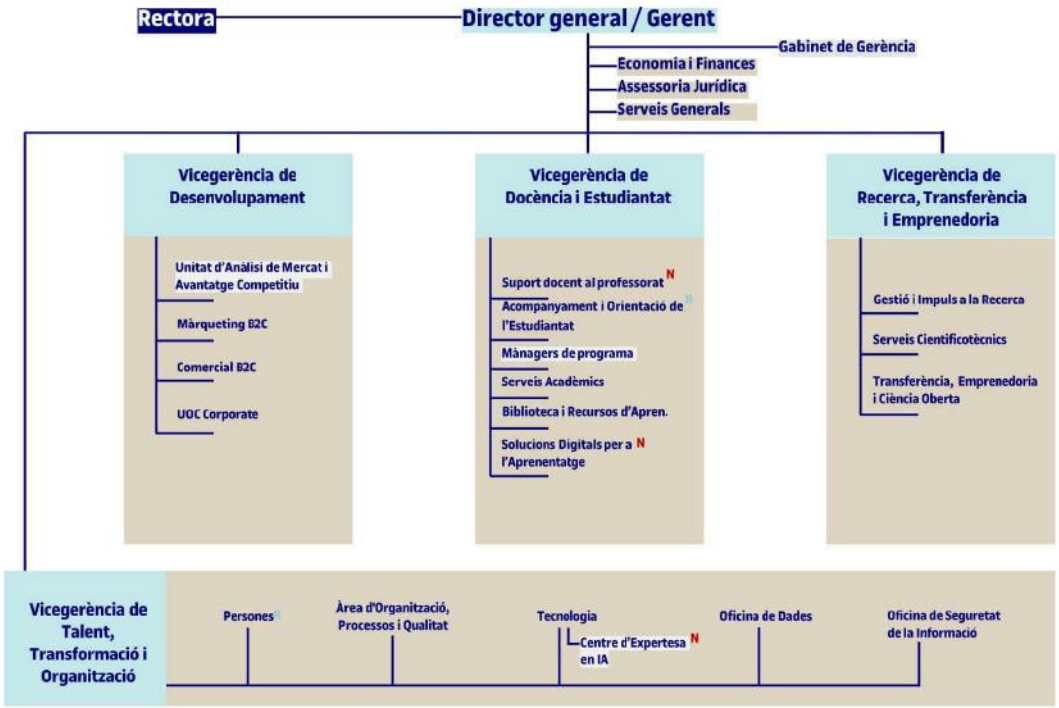


tratègia

el nostre full de
tracta d'un
del qual
missió clara:
t al centre i la
cidir com a
nació.

L'Organització

Clau per desplegar el Pla estratègic 2026-2030



Eixos clau del canvi

1. La renovació de l'ecosistema d'**acompanyament a l'estudiant** per preservar una experiència d'aprenentatge significativa.
2. La implantació d'un nou model **de suport a la docència** que permeti al professorat centrar-se en la seva tasca docent i investigadora.
3. La consolidació del **nou ecosistema de recerca** per maximitzar l'impacte de l'activitat investigadora, la transferència i l'emprenedoria.
4. El **lideratge integrat del talent i la tecnologia** com a palanca de la transformació cultural, organitzativa i digital.
5. La implantació transversal de la intel·ligència artificial, tant en els processos interns com en la millora de l'experiència de l'estudiant, amb la **creació del Centre d'Especialització en IA**.
6. La necessitat de garantir la matrícula i **diversificar les fonts d'ingrés** per assegurar la sostenibilitat de la Universitat.

El Pressupost

Pla de competitivitat acadèmica

	Previsió 2025	Pressupost 2026	Acumulat 2025 + 2026
Costos de personal	2.516.651	5.383.962	7.900.613

Què volem fer?

Canvi de política acadèmica i nou model d'atenció docent amb professorat propi a les primeres aules.

- Reducció progressiva de dedicació docent (de 52 ECTS a 24 ECTS): **increment 382 professors en 10 anys**.
- Assumpció del professorat propi de la docència de la primera aula: **reducció 1.600 col·laboradors externs**.
- Actualització de bandes salarials **equiparant-les a les mínimes de les UUPP**.
- Pagament segons **meritament de trams acadèmics**.
- **La Universitat assumeix** la resta de costos vinculats a l'increment de professorat inclòs **el personal tècnic d'administració i servei.**

Què hem iniciat?

- Incorporació de **32 PDI + 6 TSD**
- Allargament del període de desplegament de **6 a 10 anys** per abaixar l'impacte anual.
- **Augment del salari base** de les posicions i pagament de trams meritats no retribuïts.
- **Ampliació** de l'aplicació del **transitori** fins el 2027.
- **Nova Política Acadèmica**: acord parcial amb el Comitè d'Empresa, activant la transició cap a un sistema basat en el pagament de trams meritats i l'eliminació de nivells interns per afavorir la progressió professional.

Què queda per resoldre?

- **Increment** progressiu **dels 350 professors restants** (35 PDI el 2026) i **incorporació** progressiva del **professorat propi a les aules**.
- **Reducció** progressiva dels **col·laboradors externs** (fins arribar a 1.600).
- **Incorporació de l'impacte de pagament de trams** en el finançament basal de la Universitat.
  Horitzó 2026: signatura del nou conveni col·lectiu, garantint **l'estabilitat del sistema de trams** i les **condicions salarials** de les posicions, sense nivells interns.

El Pressupost

Pla d’actualització salarial

Què volem fer?

Indexació dels sous de la plantilla UOC en les mateixes condicions que les UUPP

- Actualització dels imports **segons l’acord pluriennal d’actualització del IPC 2025 – 2028 de la Funció Pública**.

En relació amb la negociació col·lectiva en curs, el **Comitè d’Empresa només signarà el nou conveni si s’hi incorpora l’actualització dels salaris d’acord amb les condicions pactades amb les Universitats Públiques**.

Què hem iniciat?

- **Aplicació del pacte per les Universitats públiques** (UUPP) corresponent al període **2022-2024**.
- **Aplicació d’un 1,25% d'actualització al 2025** a càrrec del 2,5% fixat per les UUPP i cobert amb un increment addicional de preus.

Què queda per resoldre?

- **Completar** l’actualització i **pagament del 1,25% restant** corresponent al **2025**.
- **Acordar** en el pla plurianual el **pagament segons** el fixat per les **UUPP**.

El Pressupost

Pla d'actualització tecnològica

Què volem fer?

Actualització del Pla d'Inversions públics per assumir el diferencial de despesa i inversió tecnològica

- En desplegament els **4 grans projectes de transformació**: 1. Gaudí – Gestió acadèmica; 2. Experiència de l'Estudiantat; 3. Avaluació digital i 4. Estratègia de dades i IA.
- Els imports consignats es corresponen a la **previsió més actualitzada de cada projecte descomptant el nivell d'inversió i despesa que ja s'assumeix en l'actualitat**.

Gaudí	Previsió 2025	Pressupost 2026	Acumulat 2025 + 2026
Despeses + inversions	3.490.559	4.021.536	7.512.094

Experiència Estudiantat	Previsió 2025	Pressupost 2026	Acumulat 2025 + 2026
Despeses + inversions	1.654.695	1.646.989	3.301.684

Avaluació digital	Previsió 2025	Pressupost 2026	Acumulat 2025 + 2026
Despeses + inversions	1.463.289	1.893.513	3.356.802

Estratègia de Dades i IA	Previsió 2025	Pressupost 2026	Acumulat 2025 + 2026
Despeses + inversions	956.800	1.235.478	2.192.278

Què hem iniciat?

- **Gaudí**: implantació de les bases del nou sistema de gestió acadèmica, amb el desplegament d'una **oferta flexible i de curta durada**, amb **matrícula directa** (Cursos Professionalitzadors).
- **Experiència de l'estudiantat**: inici dels projectes clau de transformació, amb un nou **xat basat en IA** al Campus i **nou sistema d'enquestes** per a captar millor la veu de l'estudiantat.
- **Avaluació digital**: pilots **per garantir la identitat i autoria de l'estudiantat**, així com **d'un model d'avaluació final flexible** que permet triar el moment de realització de la prova dins d'un període establert.
- **Estratègia de dades i IA**: **governança** definida, nous rols i **capacitats** internes, **comunitat de dades** activa i desplegament d'una **plataforma** tecnològica comuna.

Què queda per resoldre?

- **Gaudí**: completar el desplegament de l'oferta al nou sistema, avançant **cap a un model modular, transversal i escalable** que permeti la personalització dels itineraris formatius.
- **Experiència de l'estudiantat**: desplegar el **nou model de tutoria** i evolucionar el Campus cap a un **ecosistema intel·ligent**, amb la **veu de l'estudiantat integrada** en la governança
- **Avaluació digital**: escalar els sistemes d'avaluació digital i supervisió en línia, incorporant **més flexibilitat i estratègies d'avaluació complementàries**.
- **Estratègia de dades i IA**: consolidar **dades fiables i governades**, desplegar **analítica avançada** i activar **iniciatives d'IA** que impulsin la transformació educativa i l'eficiència operativa.

02

Informe del gerent

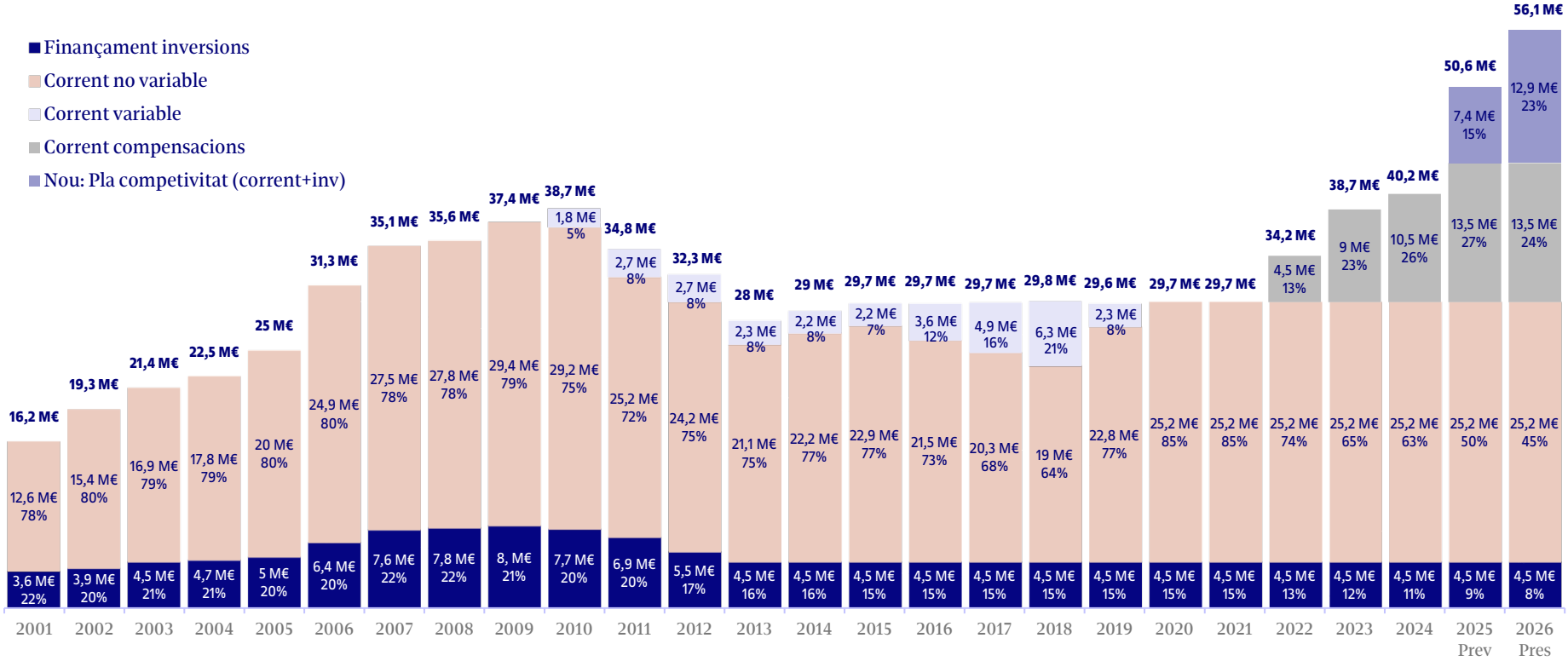
Conveni programa

Conveni programa

	Pressupost 2025	Previsió 2025	Previsió 2025 - Pressupost 2025		Pressupost 2026	Pressupost 2026 - Previsió 2025		
Total finançament	**44.754.426**	**50.645.363**	**5.890.937**	**13,2%**	**56.145.363**	**5.500.000**	**10,9%**	(1)
Finançament despeses funcionament	**40.207.161**	**42.098.098**	**1.890.937**	**4,7%**	**51.598.098**	**9.500.000**	**22,6%**	
Aportacions anteriors 31-12-24	**36.807.161**	**36.807.161**	**0**	**0,0%**	**36.807.161**	**0**	**0,0%**	
Aportacions posteriors a 31-12-24	**3.400.000**	**3.400.000**	**0**	**0,0%**	**12.900.000**	**9.500.000**	**279,4%**	(1)
Pla de competitivitat	3.400.000	3.400.000	0	0,0%	12.900.000	9.500.000	279,4%	
Aportacions per baixada de preus MU al curs 25/26	**0**	**1.890.937**	**1.890.937**	**--**	**1.890.937**	**0**	**0,0%**	
Compensació preus decret vs. bonificat anterior	0	1.890.937	1.890.937	--	1.890.937	0	0,0%	
Finançament inversió	**4.547.265**	**8.547.265**	**4.000.000**	**88,0%**	**4.547.265**	**-4.000.000**	**-46,8%**	
Aportacions anteriors 31-12-24	**4.547.265**	**4.547.265**	**0**	**0,0%**	**4.547.265**	**0**	**0,0%**	
Aportacions posteriors a 31-12-24	**0**	**4.000.000**	**4.000.000**	**--**	**0**	**-4.000.000**	**-100,0%**	(1)
Pla de competitivitat	0	4.000.000	4.000.000	--	0	-4.000.000	-100,0%	

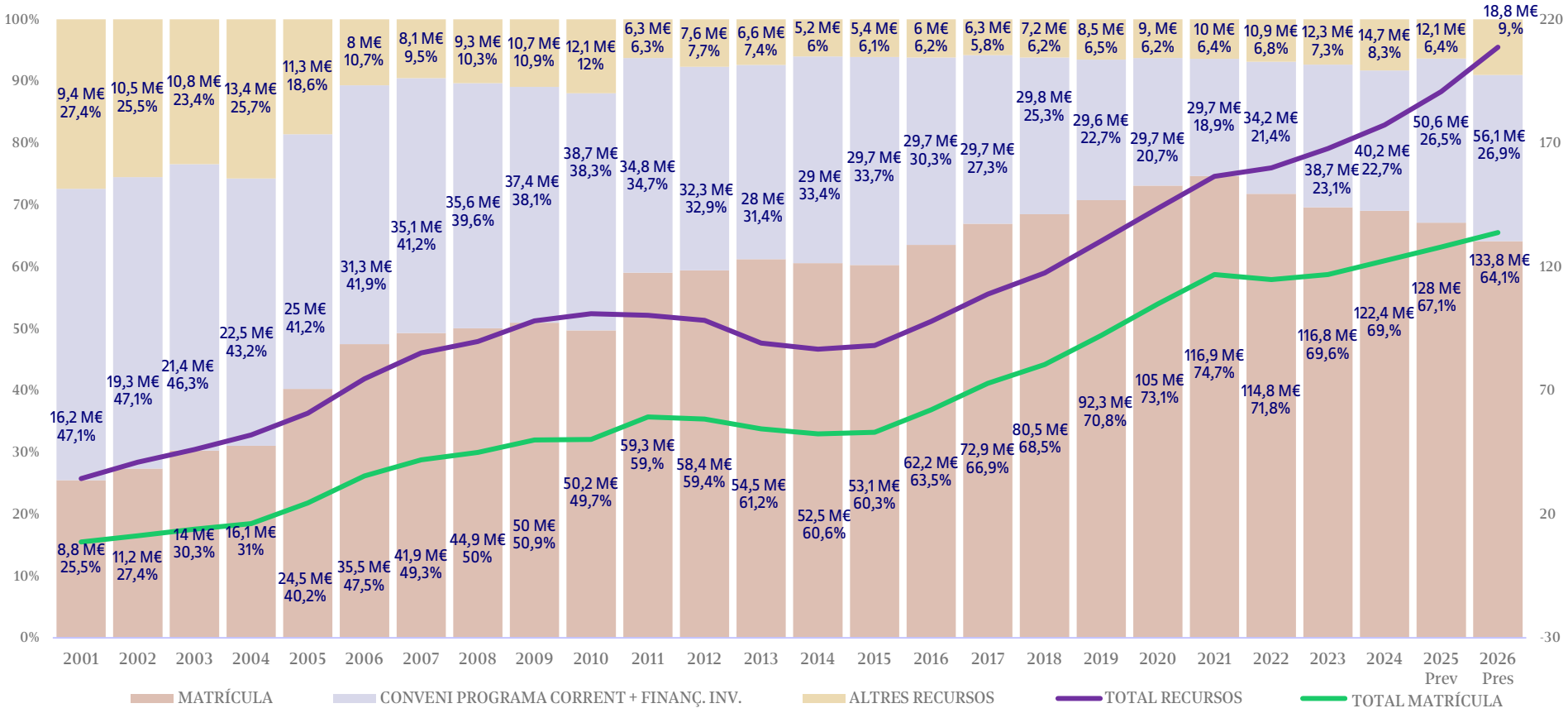
(1) Les aportacions incrementaran l'any 2026 un total de **+5,5 M€** (+9,5 M € per finançament de despeses de funcionament i -4 M€ per finançament d'inversions.

Evolució conveni programa



CP compensacions 13,5 M€: Inclou **6,1 M€** per reduccions de preus públics, **4,6 M€** per IPC de retribucions del personal de 2023 i 2024 i **2,8 M€** per canvi de model PDCs 2021 i 2022.

Evolució en la generació de recursos

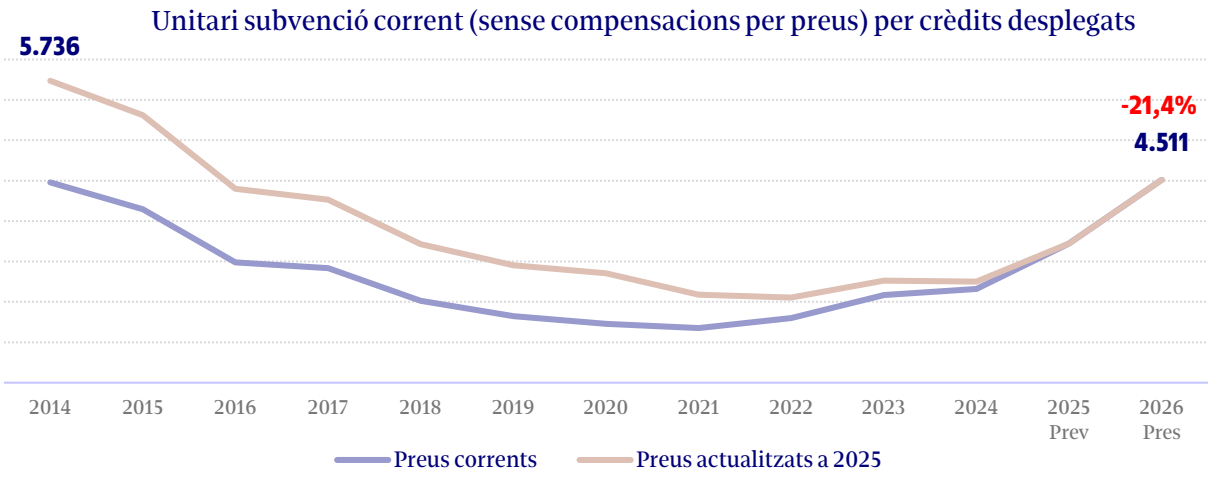


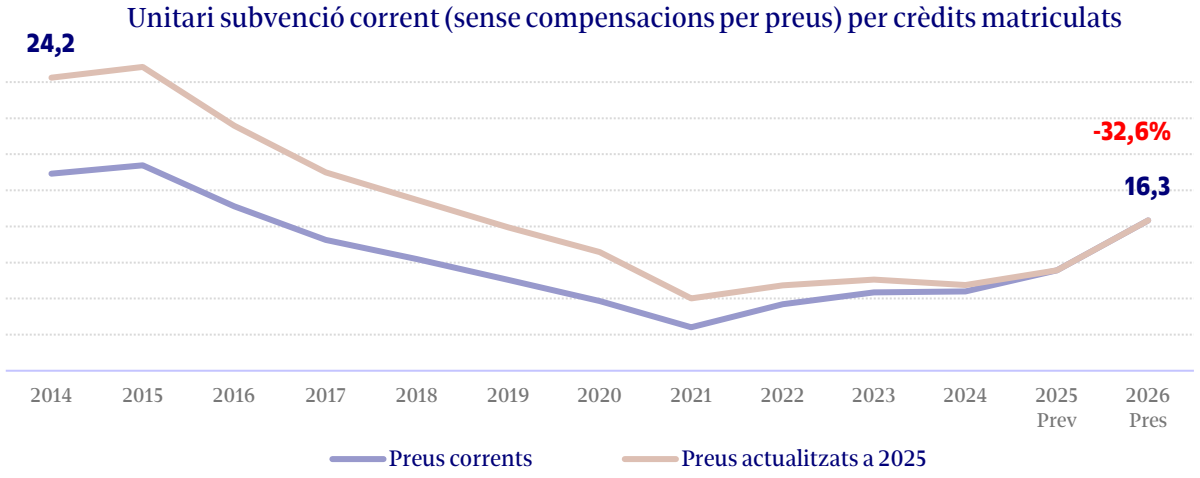
El Conveni Programa l'any 2026 sense les compensacions per reduccions en els preus oficials de matrícula pujaria **50 M€**, un **24%** del total de recursos generats.

Subvenció corrent ordinària per unitat d'activitat

Titulacions oficials 2014-2026

La suma dels efectes de la congelació de conveni programa, el creixement de l'activitat i la taxa de variació de l'IPC, fa que la subvenció per crèdit desplegat per titulacions oficials **es redueixi un 21,4%,** un 32,6% en el cas de la subvenció per crèdit matriculat.





02

Informe del gerent

Resultat corrent

Resultat corrent

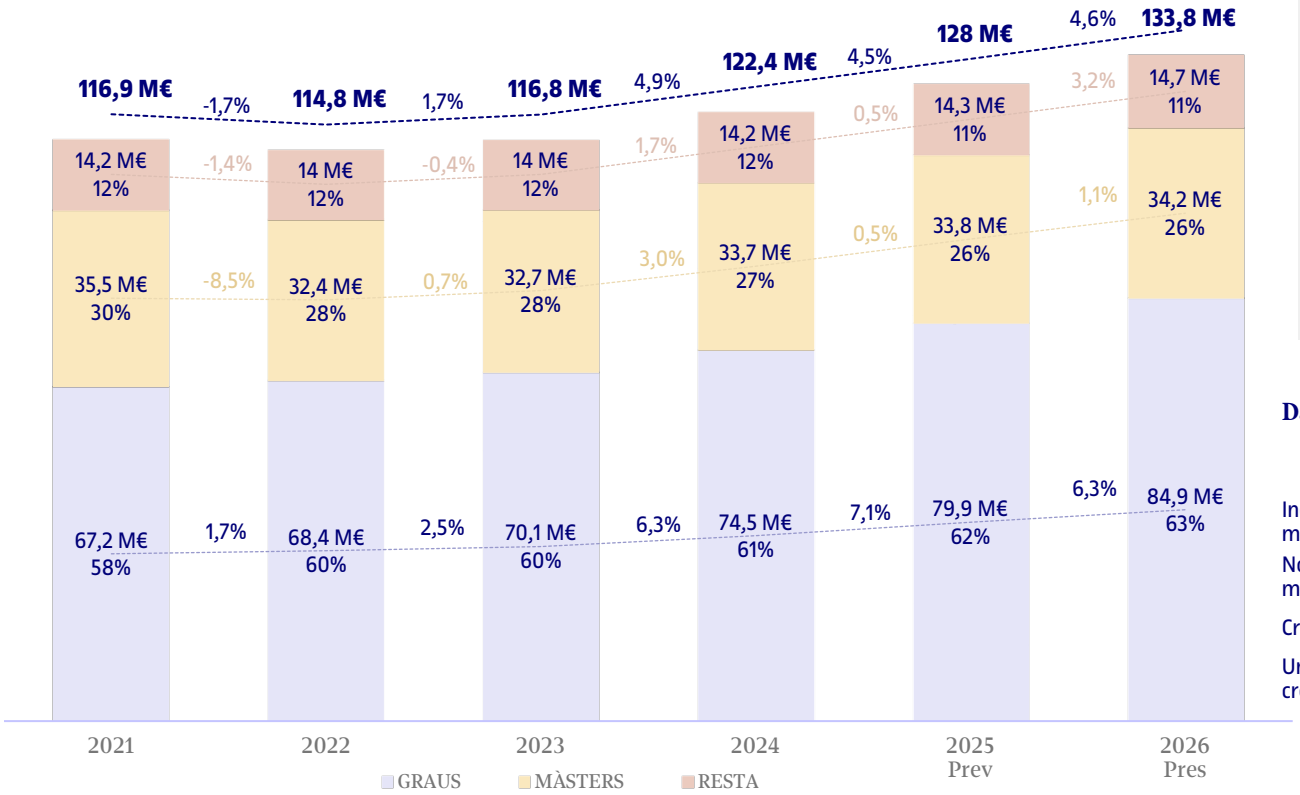
	Pressupost 2025	Previsió 2025	Previsió 2025 - Pressupost 2025		Pressupost 2026	Pressupost 2026 - Previsió 2025	
Ingressos de matrícula	128.885.175	127.994.595	-890.580	-0,7%	133.822.345	5.827.750	4,6%
Conveni programa: subvenció corrent	40.207.161	42.098.098	1.890.937	4,7%	51.598.098	9.500.000	22,6%
Ingressos projectes R&T	7.386.345	8.013.048	626.703	8,5%	9.399.788	1.386.740	17,3%
Ingressos projectes empreses	1.620.078	788.912	-831.166	-51,3%	1.320.000	531.088	67,3%
Altres ingressos	5.460.476	5.269.135	-191.341	-3,5%	5.949.429	680.295	12,9%
Total ingressos	**183.559.235**	**184.163.787**	**604.552**	**0,3%**	**202.089.660**	**17.925.873**	**9,7%**
Subvenció capital traspassada exercici	4.973.129	5.065.523	92.394	1,9%	5.355.395	289.873	5,7%
Total ingressos	**188.532.364**	**189.229.310**	**696.946**	**0,4%**	**207.445.055**	**18.215.745**	**9,6%**
Despeses variables de matrícula	48.794.869	49.643.316	848.447	1,7%	52.408.690	2.765.374	5,6%
Costos personal estructura	75.774.829	75.979.954	205.124	0,3%	82.827.196	6.847.242	9,0%
Despeses projectes R&T	6.888.808	7.325.946	437.138	6,3%	8.841.749	1.515.803	20,7%
Despeses projectes empreses	615.630	337.177	-278.453	-45,2%	504.000	166.823	49,5%
Despeses de funcionament	51.731.187	51.012.709	-718.478	-1,4%	57.754.113	6.741.404	13,2%
Total despeses 1	**183.805.323**	**184.299.102**	**493.779**	**0,3%**	**202.335.748**	**18.036.646**	**9,8%**
Amortitzacions finançades	4.973.129	5.065.523	92.394	1,9%	5.355.395	289.873	5,7%
Total despeses	**188.778.452**	**189.364.624**	**586.173**	**0,3%**	**207.691.143**	**18.326.519**	**9,7%**
Resultat corrent	**-246.088**	**-135.315**	**110.774**	**--**	**-246.088**	**-110.774**	**--**
Aplicació resultats anys anteriors	246.088	246.088	0		246.088	0	
Resultat amb aplicació resultats anteriors	**0**	**110.774**	**110.774**	**--**	**0**	**-110.774**	**--**

02

Informe del gerent

Ingressos

Evolució de l'ingrés de matrícula



L'ingrés de matrícula inclou la reducció preus públics de TO des de 2022, la supressió del recàrrec de titulats des de 2023 i la baixada de preus dels MU no habilitats des de setembre de 2025.

El curs **2025-2026** es va fer un **increment de preus privats del 3%.**

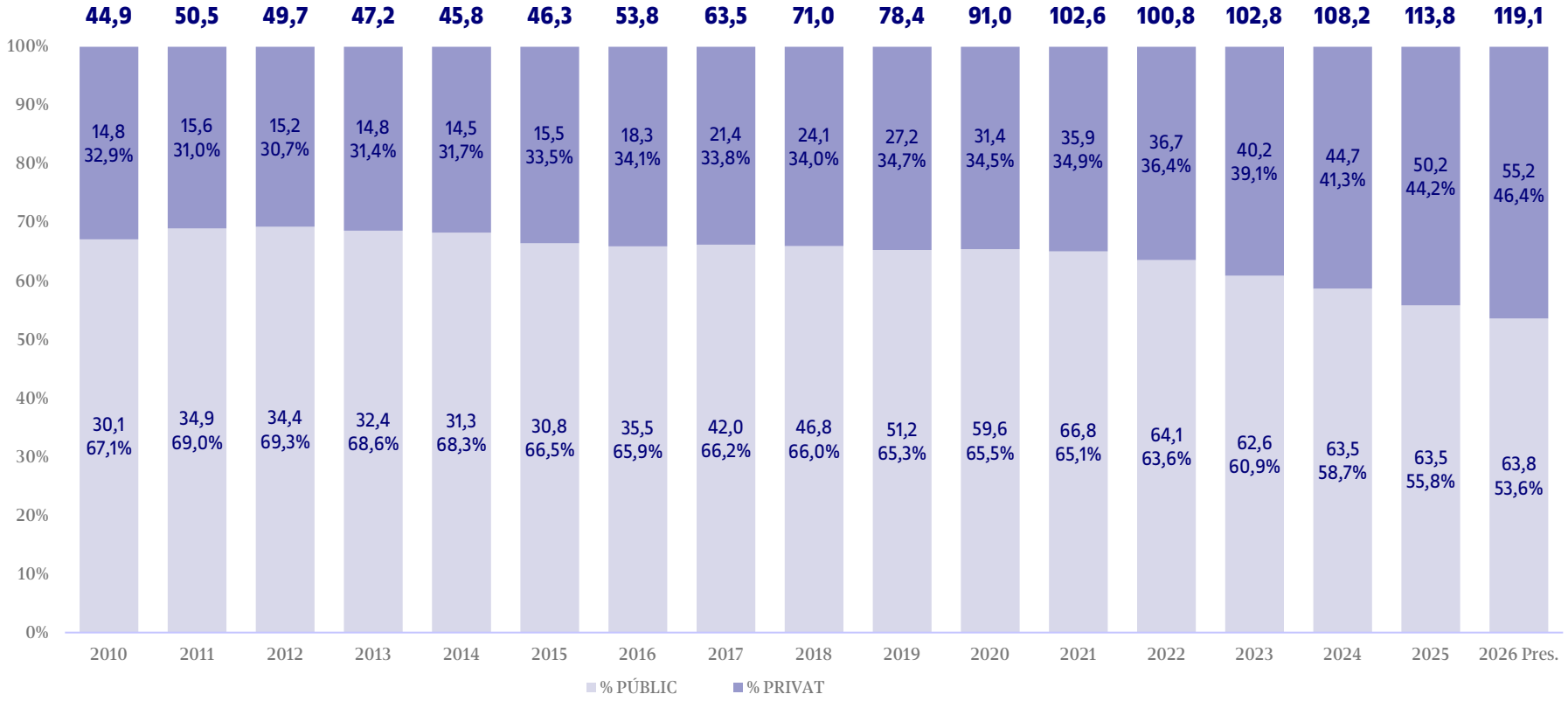
El curs **2026-2027 l'increment de preus privats per TO és del 6,5%**, suposa un augment del 3% del preu final. Per la resta de programes l'increment del preu és, també, del 3%.

Dades MU	Liq. 2024	Prev. 2025	Pres. 2026	Pressupost 2026 - Previsió 2025	
Ingrés matrícula	33,7 M€	33,8 M€	34,2 M€	0,4 M€	1,10%
Nombre matrícules	36.312	37.319	38.760	1.441	3,90%
Crèdits	603.871	643.508	680.254	36.746	5,70%
Unitari ingrés/ crèdit	55,74 €	52,55 €	50,25 €	-2,30 €	-4,40%

* RESTA: Inclou ingressos del CIM, títol propi, cursos professionalitzadors, majors de 25, assignatures lliures, doctorat...

Evolució de l'ingrés de matrícula públic vs. Privat

Graus i MU

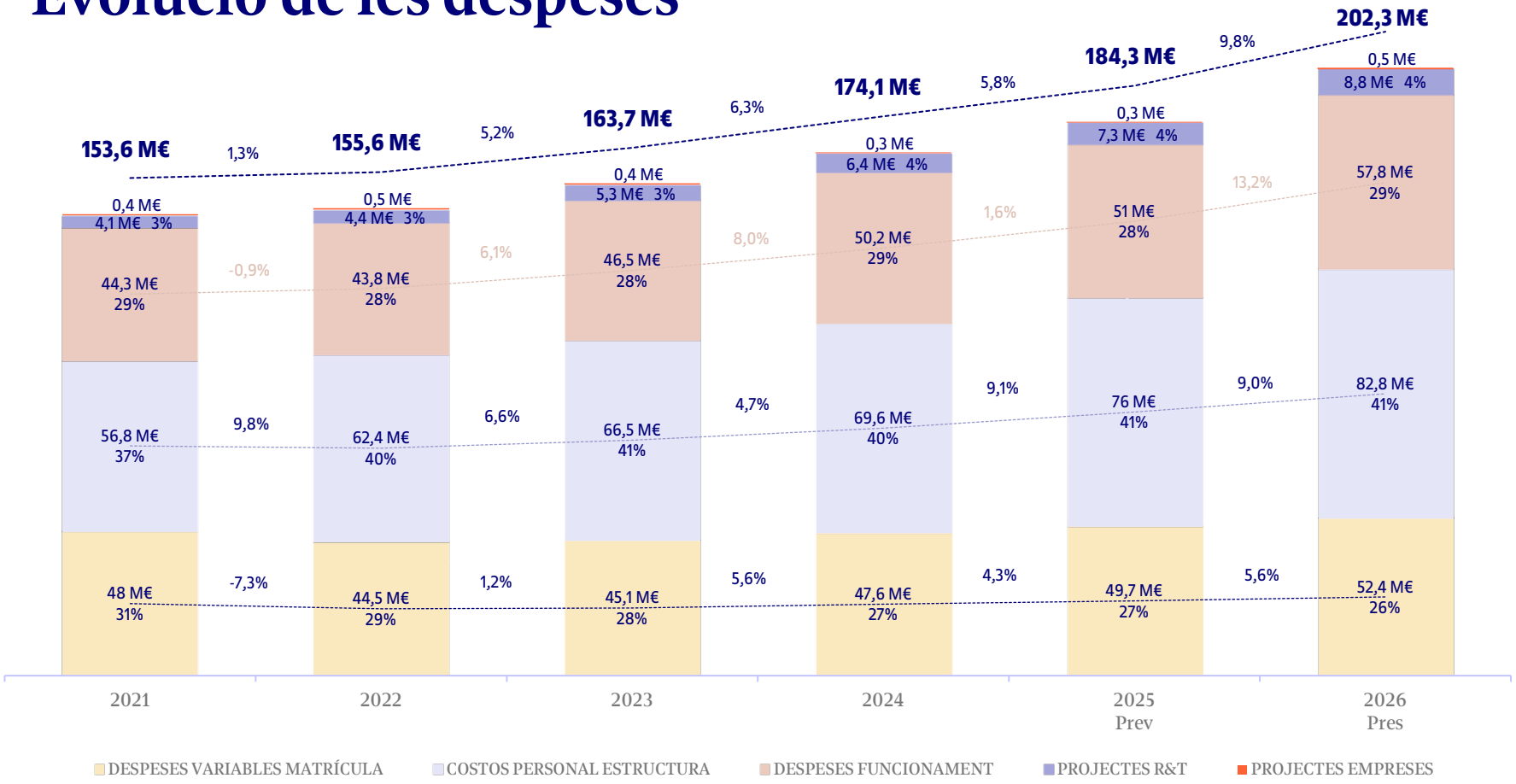


02

Informe del gerent

Despeses

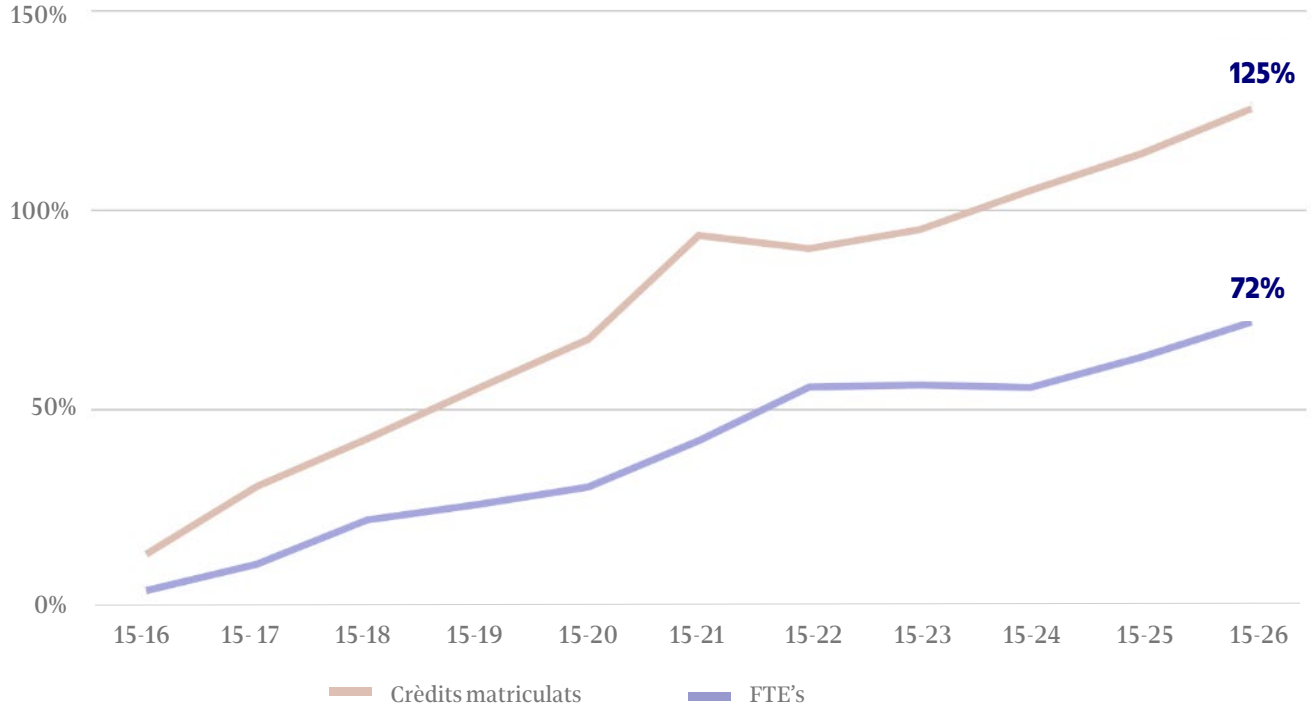
Evolució de les despeses



Eficiència

Evolució FTE i crèdits matriculats

Increments acumulats des de l'any 2015



En el mateix període els ingressos de projectes de R&T **increment un 417%**.

Detall de despeses

Matrícula

	Previsió 2025	Pressupost 2026	Pressupost 2026 - Previsió 2025	
Consultoria	36.722.879	38.740.292	2.017.413	5,5%
Tutoria	3.651.827	3.856.454	204.628	5,6%
Beques família nombrosa	3.152.190	3.171.506	19.317	0,6%
Altres despeses variables de matrícula	6.116.421	6.640.437	524.016	8,6%
Total despeses variables de matrícula	**49.643.316**	**52.408.690**	**2.765.374**	**5,6%**

Funcionament

IVA no deduïble	6.521.232	7.137.922	616.690	9,5%
Amortitzacions no finançades + extraordinàries	4.234.898	5.499.514	1.264.615	29,9%
Total impacte fiscal i financer	**10.756.130**	**12.637.435**	**1.881.305**	**17,5%**
Tecnologia i seguretat informàtica	11.525.268	13.783.778	2.258.510	19,6%
Màrqueting i comercial	6.597.544	7.305.552	708.008	10,7%
R&T i emprenedoria: predocs, postdocs, unitats rec...	3.738.913	4.089.542	350.629	9,4%
Serveis generals: seus, manteniments, serveis centrals...	2.128.881	2.279.310	150.429	7,1%
Serveis acadèmics: exàmens, gestió expedients...	2.456.496	2.641.251	184.755	7,5%
Biblioteca: col·lecció digital...	1.641.452	1.670.568	29.116	1,8%
Acompanyament i orientació a l'estudiantat	1.537.909	1.605.865	67.956	4,4%
Oficina de dades, organització, processos...	384.990	593.600	208.610	54,2%
Altres despeses de funcionament	10.245.126	11.147.211	902.085	8,8%
Total resta despeses de funcionament	**40.256.578**	**45.116.678**	**4.860.099**	**12,1%**
Total despeses de funcionament	**51.012.709**	**57.754.113**	**6.741.404**	**13,2%**

02

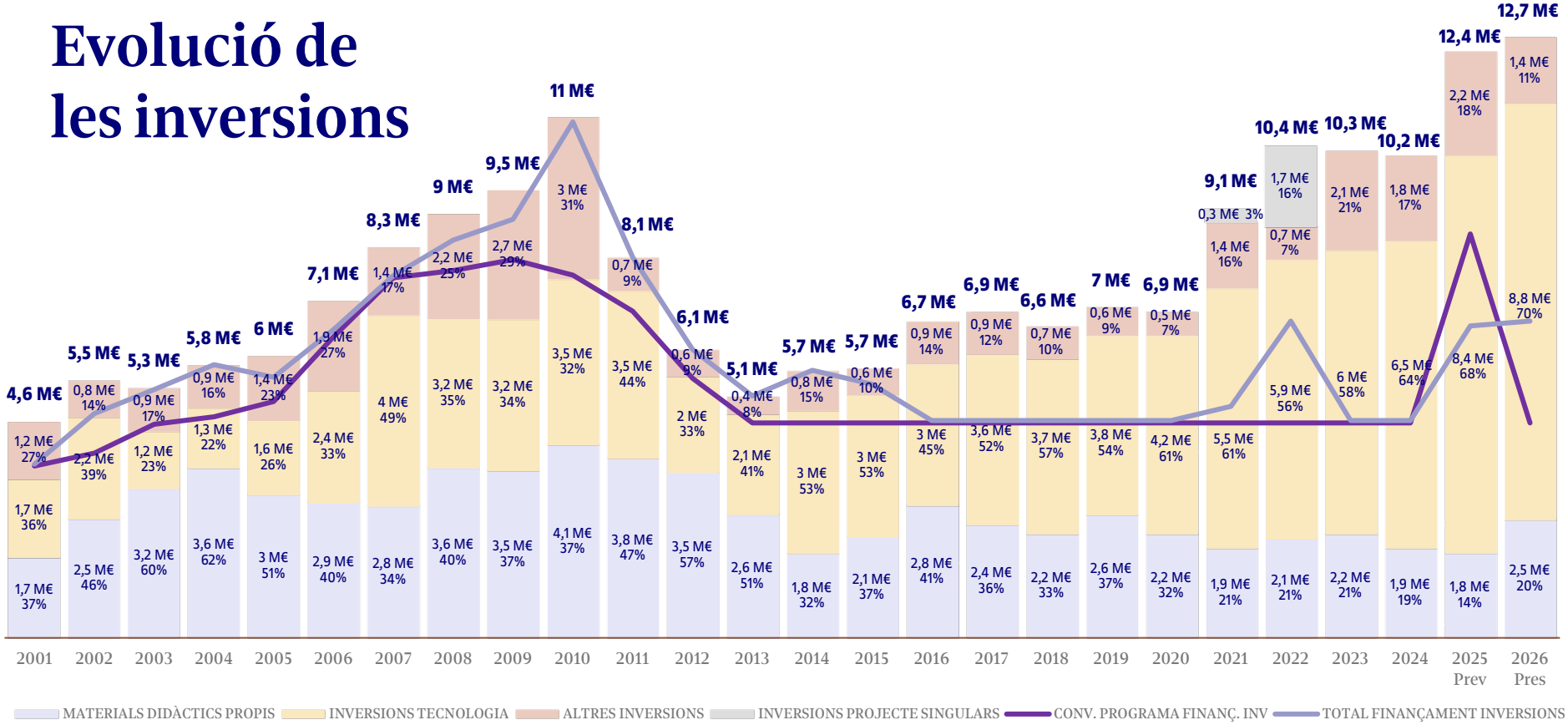
Informe del gerent

Inversions

Resultat d'inversions

	Pressupost 2025	Previsió 2025	Previsió 2025 - Pressupost 2025		Pressupost 2026	Pressupost 2026 - Previsió 2025	
Conveni programa: subvenció capital	4.547.265	8.547.265	4.000.000	88,0%	4.547.265	-4.000.000	-46,8%
Meritament Conveni Programa 2025-2026	0	-2.000.000	-2.000.000	--	2.000.000	4.000.000	-200,0%
Altres finançaments externs	150.000	50.386	-99.614	-66,4%	150.000	99.614	197,7%
Total finançament	**4.697.265**	**6.597.651**	**1.900.386**	**40,5%**	**6.697.265**	**99.614**	**1,5%**
Materials didàctics propis	2.134.474	1.778.050	-356.424	-16,7%	2.508.648	730.598	41,1%
Inversions tecnològiques	8.413.819	8.427.275	13.455	0,2%	8.824.259	396.984	4,7%
Altres inversions	2.250.777	2.242.738	-8.038	-0,4%	1.333.629	-909.110	-40,5%
Total inversions	**12.799.070**	**12.448.063**	**-351.007**	**-2,7%**	**12.666.535**	**218.472**	**1,8%**
Resultat inversions	**-8.101.805**	**-5.850.412**	**2.251.393**	**--**	**-5.969.270**	**-118.858**	**--**

Evolució de les inversions



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 Prev	2026 Pres
Inversió sense finançament	-0,9 M€	-0,7 M€	0 M€	0 M€	-0,5 M€	-0,6 M€	-0,6 M€	-0,6 M€	-0,6 M€	-0,1 M€	0 M€	0 M€	0 M€	0 M€	-0,3 M€	-2,2 M€	-2,3 M€	-2 M€	-2,4 M€	-2,3 M€	-4,2 M€	-3,7 M€	-5,7 M€	-5,5 M€	-5,9 M€	-6 M€
Amortització no finançada	0,2 M€	0,7 M€	0,6 M€	0,4 M€	0,6 M€	2,9 M€	1 M€	0,6 M€	0,6 M€	0,9 M€	0,4 M€	0,3 M€	0,3 M€	0,1 M€	0,1 M€	0,2 M€	0,5 M€	1 M€	2,1 M€	2,6 M€	3,2 M€	3,3 M€	4 M€	4,3 M€	4,4 M€	5,4 M€

No incorpora les inversions vinculades a la disposició dels espais del campus del 22@

La fórmula de la UOC

Passió

Inconformisme

Amabilitat

Excel·lència

Compromís

Oberta al *futur*

uoc.edu

Campus UOC
Rambla del Poblenou, 154-156
08018 Barcelona

Instagram
Linkedin
YouTube
TikTok
Bluesky
Facebook

Moltes gràcies.

ANNEX 3

Universitat Oberta de Catalunya

Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la Universitat Oberta de Catalunya

2026-2029

Aprovat per Consell de Govern el xxx

uoc.edu

Presentació **3**
Context i antecedents 3
Òrgans de governança 5
Eix 1. Organització **7**
Eix 2. Docència **36**
Eix 3. Recerca i transferència **51**
Eix 4. Coordinació **60**

Context i antecedents

El Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029 (en endavant el Pla) s'erigeix en un pilar fonamental de l'estratègia de la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, UOC) i és un reflex del seu compromís de creació d'un entorn universitari just, equitatiu i plenament inclusiu. Aquesta vocació neix de la mateixa gènesi de la UOC: una universitat concebuda des del seu disseny original per ser inclusiva, on el format 100% online i la flexibilitat del seu model pedagògic actuen com a palanques de democratització del coneixement. Més enllà d'obligacions legals, la UOC entén la igualtat, la diversitat i la inclusió com a fonts d'excel·lència, innovació i sostenibilitat. El nostre model permet eliminar les barreres físiques, temporals i geogràfiques que històricament han exclòs diversos col·lectius de l'educació superior, optimitzant així el talent i el benestar de totes les persones que formen part d'aquesta gran comunitat.

El pla precedent (Pla d'igualtat de gènere de la UOC 2020-2025) va consolidar la transversalitat de gènere a la UOC (*gender mainstreaming*), i va realitzar els primers passos per abordar les desigualtats del col·lectiu LGBTIQ+ de la comunitat UOC. En aquest nou cicle fem un pas endavant per a *transversalitzar la perspectiva d'Igualtat, Diversitat i Inclusió* (IDI), partint de la idea que, l'excel·lència universitària, només és possible si s'aborden totes les desigualtats des d'una vocació interseccional. Així, a la consolidació de les dimensions de gènere i d'orientació sexual i d''expressió o identitat de gènere (LGTBIQ+), aquest nou Pla hi incorpora de manera estructural l'abordatge de la discapacitat, la diversitat cultural i el nivell socioeconòmic com a eixos també transversals de l'equitat universitària.

Aquesta nova etapa s'alinea amb els següents mandats legislatius:

En l'**àmbit internacional**, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) i la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006) estableixen la necessitat d'adoptar mesures per garantir l'accés a l'educació i la participació plena i efectiva de totes les persones.

En l'**àmbit europeu**, el programa Horizon Europe 2021-2027, de la Comissió Europea, estableix com a requisit per accedir al finançament la implementació d'un pla d'igualtat de gènere (*gender equality plan*) per part de les institucions d'educació superior. Això reforça el compromís europeu amb una recerca inclusiva i equitativa.
Alhora, l'any 2025 la Comissió Europea va publicar el *Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content*, per guiar les autoritats nacionals i les organitzacions vinculades a la recerca i la innovació sobre mesures per assegurar la implementació i avaluació efectiva de la integració de la dimensió de gènere interseccional als continguts de recerca i innovació.

Pel que fa a **l'àmbit estatal**, el desplegament normatiu ha estat constant i progressiu. A nivell d'igualtat de gènere, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, va assentar les bases en establir el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest marc es va veure reforçat

tècnicament amb l'aprovació del Reial decret 901/2020, que regula els plans d'igualtat i el seu registre, i del Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva, que introdueix l'obligatorietat de la transparència salarial i les auditories retributives per corregir l'escletxa de gènere en les organitzacions.
En l'àmbit de la diversitat funcional, és imperatiu citar el Reial decret legislatiu 1/2013,, pel qual s'aprova la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. Aquesta norma estableix l'obligatorietat de garantir l'accessibilitat universal i el disseny universal, principis que, aplicats a l'àmbit universitari, suposen el dret a una educació sense barreres.
En l'entorn acadèmic, la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, va institucionalitzar el mandat de la LO 3/2007 obligant la creació de les unitats d'igualtat de gènere. Un punt d'inflexió clau va ser la promulgació de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, la qual amplia l'espectre de protecció davant qualsevol motiu de discriminació (origen, edat, discapacitat, orientació sexual, entre d'altres). En coherència amb aquest marc, la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), ha reforçat aquest mandat obligant les universitats a adaptar les seves unitats d'igualtat per integrar de manera efectiva les variables de diversitat i inclusió. Així, s'exigeix el desplegament de polítiques transversals que garanteixin entorns acadèmics lliures de discriminació en totes les seves formes.

En l'**àmbit català**, normes com la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes; la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, incorporen l'obligació de promoure l'igualtat, l'equitat, la diversitat i la inclusió a les institucions universitàries. A això s'hi afegeix el Pla d'inclusió i diversitat a les universitats catalanes (PIDUC), aprovat pel Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) el 2024, com a instrument marc per orientar l'acció universitària en matèria d'inclusió i respecte a la diversitat.

El Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029 de la UOC actua com el paraigües dels quatre grans eixos d'actuació en matèria IDI de la UOC:

- ➔**Eix Organització** (Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral 2026-2029): inclou el conjunt de mesures d'àmbit laboral dirigides a l'equip propi i de cultura organitzativa. Forma part d'un procés de negociació col·lectiva, d'acord amb el mandat normatiu en matèria de plans d'igualtat a les empreses.
- ➔**Eix Docència:** abporda la igualtat, diversitat i inclusió en relació amb la docència i l'aprenentatge així com l'atenció a l'estudiantat de la UOC que te Necessitats Específiques de Suport Educatiu (NESE).
- ➔**Eix Recerca i Transferència:** es centra en la generació de coneixement científic i en els processos de transferència i empreneduria d'aquests. Respon al compromís de la UOC

amb l'impuls d'una ciència amb impacte social i alineada amb el principi de Recerca i Innovació Responsable (RRI)

- **Eix Coordinació:** actua com el motor transversal que garanteix la governança, la recollida d'informació, el seguiment, l'avaluació i el correcte funcionament en general de totes les accions del Pla.

Així doncs, aquest Pla, que conté més de 200 accions, aborda la igualtat des de la perspectiva de la igualtat, la diversitat i la inclusió (IDI), a partir d'una convicció fundacional: la **igualtat** és l'objectiu (l'eliminació de barreres), la **diversitat** és la realitat i la riquesa que cal protegir (la presència de totes les diferències), i la **inclusió** és el camí i la pràctica diària (la necessitat de garantir que tota persona se senti valorada, respectada i part activa de l'organització). En aquest sentit, **l'equitat** esdevé el principi transversal que vertebra totes les nostres intervencions, partint de la premisa que igualtat d'oportunitats només és real quan som capaços de compensar els desavantatges històrics i socioeconòmics de partida, garantint que ningú es quedi enrere en el procés d'aprenentatge al llarg de la vida.

Amb aquest full de ruta, la UOC no només dona compliment a les obligacions legals vigents, sinó que es posiciona com un referent i laboratori de nou coneixement en la construcció d'una educació superior on la diversitat és reconeguda com un valor actiu i la inclusió com un dret fonamental. El caràcter digital de la nostra institució i per tant del present Pla, esperem que serveixi de model i guia per al conjunt del sistema universitari. En un moment en què la digitalització és un procés transversal a totes les universitats, la UOC vol transferir aquest coneixement per garantir que la mirada digital s'integri de manera estructural en totes les polítiques d'igualtat, diversitat i inclusió d'àmbit universitari.

Òrgans de governança

Donada la complexitat i abast dels diferents eixos, tant el disseny com el procés d'implementació d'aquests requereixen la presència de diferents òrgans de governança que operin de manera cooperativa per assegurar el correcte desplegament i implantació de totes les polítiques IDI. Són els següents:

Comissió negociadora. És una comissió paritària, formada pel comitè d'empresa i la representació institucional, que té la responsabilitat de dissenyar i aprovar les accions dirigides a l'equip propi (eix organització).

Comissió de seguiment i avaluació. És una comissió paritària, formada pel comitè d'empresa i la representació institucional, que s'encarrega de vetllar per la implementació, compliment i correcte funcionament de les accions negociades dins l'eix d'organització, en els terminis i mètodes establerts per la comissió negociadora.

Nota: tant la comissió negociadora com la comissió de seguiment i avaluació donen resposta al mandat normatiu de referència en matèria de plans d'igualtat a les empreses (RD 901/2020 i RD 902/2020).

Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. És una comissió formada per persones acadèmiques expertes que s'encarrega de vetllar per la implementació, compliment i correcte funcionament de les accions dels eixos de docència i recerca.

Líders d'eix. Cada eix té un o dos líders experts en la matèria objecte d'aquest, que s'encarreguen de vetllar per la coherència de totes les accions, així com de la correcta implementació, i de la comunicació d'eventuals dificultats o mancances.

Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió. És l'òrgan de referència en matèria d'igualtat, diversitat i inclusió de la UOC. Actua de manera transversal, tant durant les fases de disseny com durant la implementació, oferint a les diferents comissions el suport tècnic i expert necessari per al desplegament de l'estratègia.

Eix 1. Organització

Pla d'Igualtat en l'àmbit laboral de la Universitat Oberta de Catalunya 2026-2029

Anotació prèvia: Tal com s'ha esmentat a la introducció, a l'eix d'organització li corresponen totes aquelles mesures que guarden relació amb la igualtat, diversitat i inclusió de les persones treballadores de la UOC.

A diferència dels altres eixos, aquest està intrínsecament vinculat a una legislació que en regula el procés de disseny, la metodologia, l'estructura i el seguiment. Es tracta dels reials decrets *901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball,* i *902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.* Aquests dos reials decrets estableixen com han de ser els plans d'igualtat a les empreses a més de definir-los el procés d'aprovació, atès que han de ser plans acordats a través de negociació col·lectiva.

En definitiva, tot i que la totalitat dels eixos del present document responen a la normativa d'aplicació, l'eix d'organització és l'únic del qual l'estructura i procés d'elaboració estan totalment regulats.

Dit això, per tal de poder complir amb la legislació referida, l'eix d'organització gaudeix d'un pla propi, el **pla d'igualtat en l'àmbit laboral de la UOC 2026-2029,** el qual està estructurat d'acord amb les demandes legislatives. Aquest pla forma part d'un procés de negociació col·lectiva, de la ma de la Comissió Negociadora (vegeu apartat "òrgans de governança").

En aquest document s'incorpora exclusivament la matriu negociada d'accions de l'eix d'organització. Tanmateix, el pla d'igualtat en l'àmbit laboral 2026-2029 es pot localitzar, en la seva versió completa, a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, així com a la pàgina web del REGCON.

Objectiu estratègic 1 - Consolidar una cultura organitzativa UOC igualitària, diversa i inclusiva

Objectius operatius	Accions
OO 1.1 **Consolidar el marc normatiu, governança i òrgans que permetin transversalitzar la perspectiva de la igualtat, la diversitat i la inclusió a tota la institució**	**ORG_01 - Aprovació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió al Consell de Govern** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026
	ORG_02 - Publicació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió aprovat al tauler electrònic Responsable: Assessoria Jurídica Execució: Segon trimestre 2026
	ORG_03 - Elaboració i aprovació de la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Assessoria Jurídica Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026
	ORG_04 - Avaluació de l'impacte de gènere dels pressupostos en línia amb l'establert a l'article 57.3 de la LOSU Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual
	ORG_05 - Contribució al desenvolupament d'una eina per permetre al personal acadèmic i administratiu autoidentificar les seves competències en Igualtat, Diversitat i Inclusió (acció projecte OpenEU) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

ORG_06 - Contribució, en el marc d'OpenEU, a la creació d'una guia en equitat de gènere, inclusió, diversitat i interseccionalitat (Projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

ORG 07 - Creació d'un marc conceptual sobre discapacitat i diversitat cultural per definir l'estratègia en matèria de diversitat i inclusió a la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea d'Acompanyament i Orientació
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

OO 1.2
Difondre i comunicar a tota la comunitat UOC els compromisos institucionals amb la igualtat, la diversitat i la inclusió

ORG_08 - Conceptualització, encàrrec i execució d'un pla de comunicació pel Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2026-2029

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació Interna
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_08_01 - Accions de comunicació per difondre la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació Interna
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_08_02 - Accions de comunicació per difondre la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió així com del seu reglament

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació Interna
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_08_03 - Accions de comunicació per difondre el protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o diversitat cultural

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació interna, Experiència d'Usuari
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat trimestral

ORG_08_04 -Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació interna, Experiència d'Usuari
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat semestral

ORG_08_05 - Accions de comunicació per difondre les sales de cures/lactància disponibles a la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació interna
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_09 - Comunicació i difusió dels aspectes IDI vinculats al segell "Human Resources Strategy for Researchers" – HRS4R

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Àrea de comunicació, Comunicació interna
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_10 - Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Portal UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunicació interna, Experiència d'Usuari
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

ORG_11 - Reorganització dels continguts i recursos institucionals en igualtat, diversitat i inclusió al Campus UOC, tant en l'àmbit d'estudiantat com en l'àmbit del personal UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació interna, Experiència d'Usuari
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

Objectiu estratègic 2 - Posicionar a la UOC com una universitat que coneix i lidera una educació online lliure de discriminacions, a través de la seva incidència política i de la seva comunicació, a escala catalana, estatal i europea

Objectius operatius	Accions
OO 2.1 **Promoure accions de sensibilització i canals de comunicació que afavoreixin valors d'igualtat, diversitat i inclusió en tots els àmbits de la institució.**	**ORG_12 - Creació i difusió d'un calendari anual de dates claus amb perspectiva IDI** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual
	ORG_13 - Realització d'accions de sensibilització 11 de febrer - Dia de la Dona i la Nena a la Ciència Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes socials Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual
	ORG_14 - Realització d'accions de sensibilització 8 de març - Dia Internacional de les Dones

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials, Comunicació de la recerca, Biblioteca, Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_15 - Realització d'accions de sensibilització 21 de març - Dia Internacional contra el racisme

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_16 - Realització d'accions de sensibilització 8 d'abril - Dia del Poble Gitano

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_17 - Realització d'accions de sensibilització 20 de juny - Dia Mundial de les Persones Refugiades

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_18 - Realització d'accions de sensibilització 28 de juny - Dia Internacional de l'Orgull LGBTIQ+

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_19 - Realització d'accions de sensibilització 25 de novembre - Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_20 - Realització d'accions de sensibilització 3 de desembre - Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Xarxes Socials, Àrea d'Acompanyament i Orientació
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_21 - Ampliació de la col·lecció *#GenderUOC Youtube i nou hashtag #Equitat*

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació, Comunicació Audiovisual
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat semestral

ORG_22 - Realització de Pòdcasts "Unicorners" incorporant temàtiques IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat semestral

ORG_23 - Realització d'una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l'acció de "Role model campaign" del projecte OpenEU (Acció projecte OpenEU)

Responsable: OpenEU, Àrea de Comunicació
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic semestral

ORG_24 - Fil de jornades inclusiva i diversa

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat mensual

ORG_25 - Revisió de l'estratègia de xarxes socials de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i identificació de punts clau per a implementar

Responsable: Àrea de Comunicació, Xarxes Socials
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

OO 2.2
Fomentar una imatge comunicativa UOC amb perspectiva IDI, assegurant que tots els canals i materials de comunicació de la institució apliquen aquesta perspectiva

ORG_26 - Elaboració d'una auditoria anual dels canals de comunicació i materials institucionals per detectar mancances en accessibilitat i representació de la diversitat

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Comunicació
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

ORG_27 - Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible per a l'aliança OpenEU (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OpenEU
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

ORG_28 - Elaboració d'un manual d'estil amb criteris de llenguatge inclusiu, no sexista i accessible

Responsable: Cultura, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2027 - Tercer trimestre 2027

ORG_29 - Impuls d'un banc d'imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d'edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d'una guia per a l'ús del mateix (evitar estereotips, tokenismes, etc).

Responsable: Àrea de Comunicació, Comunicació audiovisual
Execució: Segon trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

OO 2.3
Participar a xarxes interuniversitàries d'àmbit autonòmic, nacional i internacional en l'àmbit de la Igualtat, Diversitat i Inclusió

ORG_30 - Participació a la Comissió Dones i Ciència del CIC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic trimestral

ORG_31 - Participació a la Comissió de Compromis Social i Comunitari del CIC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic trimestral

ORG_32 - Participació a la Xarxa Tècnica Unincat del CIC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic trimestral

ORG_33 - Participació al programa d'Igualtat de gènere de la Xarxa Vives

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic anual

ORG_34 - Participació a la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria, RUIGEU

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic anual

ORG_35 - Participació a la Red de Unidades de Diversidad, RUD

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic anual

ORG_36 - Participació al "grupo de políticas de igualdad de género" CRUE

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic anual

OO 2.4
Organitzar esdeveniments amb perspectiva IDI, garantint l'accessibilitat i participació de tota la comunitat universitària

ORG_37 - Elaboració d'una política d'accessibilitat dels esdeveniments (físics, híbrids i virtuals) de la UOC amb accions adaptades a cada format o tipologia d'esdeveniment.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OCAP
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

ORG_38 - Elaboració d'un decàleg d'elements clau per a la organització i realització d'esdeveniments amb perspectiva IDI a l'aliança OpenEU (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

ORG_39 - Disseny i presentació, a l'àrea de comunicació, d'un checklist IDI per comprovar que es compleixen els criteris d'igualtat, diversitat i inclusió en els esdeveniments celebrats a la UOC, amb proposta de mínims i màxims adaptables a cada format o tipologia d'esdeveniment.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, OCAP
Execució: Tercer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

ORG_40 - Establir el protocol d'introducció de la llengua de signes catalana en discursos institucionals orals

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, AACE
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

Objectiu estratègic 3 - Revisar els sistemes de classificació professional i establir una política retributiva transparent i equitativa

Objectius operatius	Accions
OO 3.1 **Assegurar que els diferents sistemes de valoració de llocs de treball incorporen la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió**	**ORG_41 - Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació Execució: Segon trimestre 2026
	ORG_42 - Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Segon trimestre 2026
	ORG_43 - Valoració de la possibilitat de definir faltes lleus, greus i molt greus en matèria d'assetjament i discriminació per raó de sexe, sexual, d'identitat de gènere, de LGBTIQ+fòbia, de capacitisme i/o de racisme al nou conveni col·lectiu Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació Execució: Segon trimestre 2026

ORG_44 - Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions

Responsable: Relacions Laborals, Compensació
Execució: Segon trimestre 2028 - Tercer trimestre 2028

ORG_45 - Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta

Responsable: Relacions Laborals, Compensació
Execució: Segon trimestre 2027

OO 3.2
Corregir les bretxes salarials derivades de desigualtats per raó de gènere, discapacitat i diversitat cultural

ORG_46 - Elaboració del registre retributiu anual amb perspectiva de gènere i difusió d'aquest amb la Representació Legal de les Persones Treballadores

Responsable: Relacions Laborals, Compensació, Representació Legal de les Persones Treballadores
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_47 - Revisió de l'informe d'anàlisi del registre retributiu existent i (si escau) proposta d'incorporació d'aspectes d'anàlisi amb perspectiva IDI, amb especial atenció sobre els paràmetres que impacten sobre la bretxa (complements salarials, tipus de contractes, jornada...)

Responsable: Relacions Laborals, Compensació
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_48 - Comunicació dels resultats de l'informe d'anàlisi del registre retributiu al Consell de Direcció i a la Representació Legal de les Persones Treballadores

Responsable: Relacions Laborals, Compensació, Representació Legal de les Persones Treballadores
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

Objectiu estratègic 4 - Garantir processos de captació, selecció, contractació lliures de biaixos per raó de gènere, identitat i/o expressió de gènere, discapacitat, orientació sexual i/o diversitat cultural

Objectius operatius	Accions
OO 4.1 **Reforçar l'alineació entre el Pla d'Igualtat Diversitat i Inclusió i el segell HRS4R enmarcat en els principis OTM-R**	**ORG_49 - Revisió dels principis OTM-R des del punt de vista IDI i valoració de la seva aplicació als processos de selecció i contractació per garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats en aquests.** Responsable: Atracció i selecció Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026
	ORG_71 - Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui

en compte els principis OTM-R

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_74 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2029

OO 4.2
Incloure la perspectiva IDI en les estratègies de captació (oferta y sol·licitud) de persones, posant en valor el "Model UOC" de conciliació i retenció del talent

ORG_50 - Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en la publicació i contingut de les ofertes laborals de la UOC i, si escau, generació de recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

ORG_51 - Aplicació de les forquilles salarials a les ofertes laborals de la UOC per garantir els principis de transparència en els processos de selecció

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Segon trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

ORG_52 - Revisió de l'aplicació de la perspectiva IDI en els continguts i documents que presentin la UOC com a institució amb valor afegit davant possibles candidats/tes, així com en àmbits del procés de captació com ara el "call screening". Si escau, recomanacions de millora a integrar per part d'equips responsables.

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Segon trimestre 2026

ORG_53 - Creació d'un dossier d'aliances externes amb actors rellevants (entitats, associacions, OSC) per la captació de talent de dones de l'àmbit STEM, persones del col·lectiu LGBTIQ+, persones migrades i de persones amb discapacitat.

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Primer trimestre 2027

OO 4.3
Promoure pràctiques IDI de selecció i contractació que afavoreixin una representació equilibrada de tots els col·lectius a les àrees de treball de la UOC.

ORG_54 - Disseny d'un programa de selecció i contractació de dones en sectors estratègics que actualment estan masculinitzats (Tecnologia, data management, PDI EIMT, etc.)

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

ORG_55 - Disseny d'un programa de selecció i contractació de persones amb discapacitat en àmbits d'infrarepresentació

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

ORG_56 - Elaboració d'un informe de Bones Pràctiques en l'àmbit del Personal Investigador (PI) i el Personal Docent i Investigador (PDI), centrat en les fases d'accés, retenció i desenvolupament de la carrera acadèmica.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028

ORG_57 - Aplicació de la perspectiva IDI a l'espai web d'acollida i del pack d'acollida de les noves incorporacions a l'equip propi.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Tercer trimestre 2027, Quart trimestre 2027

ORG_58 - Preferència de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats

Responsable: Atracció i selecció
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

ORG_59 - Impuls i presentació d'un manual i un checklist de bones pràctiques IDI en els processos de selecció i contractació per donar suport als equips implicats i fomentar la presència de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

ORG_60 - Revisió i adaptació (si escau) dels circuits / protocols dels processos de selecció i contractació perquè promoguin un ús del llenguatge inclusiu , no-discriminatori i què siguin respectuosos en relació al nom social i els pronoms de les persones del col·lectiu LGTBIQ+

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Atracció i selecció
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_61 - Revisió i adaptació de l'apartat "tipus" present a totes les ofertes laborals de la UOC que encoratja a les persones dels col·lectius tradicionalment infrarepresentats a presentar-se a les ofertes, amb la col·laboració de les representants legals de les persones treballadores

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones, Representació Legal de les Persones Treballadores
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

Objectiu estratègic 5 - Garantir processos de promoció i retenció lliures de biaixos així com la representació equilibrada de dones, persones LGBTIQ+, persones amb discapacitat i persones de cultures

diferents en els òrgans de presa de decisions i de lideratge

Objectius operatius	Accions
OO 5.1 **Incorporar la perspectiva IDI als processos de promoció de la UOC**	**ORG_62 - Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028
	ORG_63 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista). Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028
	ORG_64 - Impuls (quan sigui possible) de la contractació a temps complet i amb durada indefinida de les persones de col·lectius infrarepresentats que actualment estiguin contractades de manera interina, temporal o a temps parcial Responsable: Atracció i selecció Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029
	ORG_65 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos d'acreditació del PDI en el marc de Docentia Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028
OO 5.2 **Fomentar la presència dels col·lectius infrarepresentats en càrrecs de lideratge i llocs**	**ORG_62 - Proposta de mesures d'incorporació de la perspectiva IDI al procés de "People review" (rúbrica i conversa de valor)**

de responsabilitat de la institució.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones
Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028

ORG_63 - Incorporació de la perspectiva IDI en els processos de promoció del PDI (exempcions trams de maternitat/paternitat, víctimes de violència masclista).

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones
Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028

ORG_66 - Estudi qualitatiu sobre barreres i oportunitats de promoció a càrrecs de lideratge a la UOC tenint en compte la variable de gènere, diversitat LGTBIQ+, Discpacitat i diversitat cultural i implementació de les mesures o accions que se'n derivin

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

OO 5.3
Impulsar mesures de retenció de talent que integrin la perspectiva IDI

ORG_67 - Impuls d'*Employee Resource Groups (ERG*) de l'equip propi per a millorar el sentiment de pertinença de les persones treballadores (per exemple grup de treballadoris del col·lectiu LGTBIQ+)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comunitat i Compromís Social, Alumni
Execució: Quart trimestre 2026 - Periòdic mensual

ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada

Responsable: Àrea de Persones
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

ORG_85 - Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027

ORG_87 - Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple iluminació, sorolls o desconnexió) amb integració d'un informe de conclusions/recomanacions

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Servei de Prevenció i Salut Integral
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

Objectiu estratègic 6 - Seguir impulsant i dissenyant accions formatives que fomentin les competències en igualtat, diversitat i inclusió a l'equip propi

Objectius operatius	Accions
OO 6.1 **Vetllar perquè, el sistema de formació contínua existent a la UOC, segueixi fomentant l'accessibilitat i la inclusió de totes les persones de la comunitat UOC**	**ORG_68 - Sistematització dels indicadors de formació establerts al RD 901/2020 per detectar desigualtats en matèria de formació i afegir indicadors que permetin detectar desigualtats per raó de discapacitat o diversitat cultural.** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent Execució: Segon trimestre 2026 - Primer trimestre 2027
	ORG_69 - Ampliació de l'enquesta d'avaluació existent de les formacions afegint 1-2 qüestions amb perspectiva IDI Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent Execució: Segon trimestre 2026
	ORG_70 - Revisió de l'accessibilitat dels canals i plataformes de formació contínua per fomentar la participació plena de les persones amb discapacitat Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027
OO 6.2 **Continuar promovent accions formatives en temes d'igualtat, diversitat i inclusió per a tot el personal de la**	**ORG_71 - Realització d'una acció formativa sobre biaixos invisibles dirigida a persones encarregades de la presa de decisions en processos de selecció i contractació, que tingui en compte els principis OTM-R**

UOC (dirigides segons perfils) i incorporar la perspectiva de diversitat cultural

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

ORG_72 - Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_73 - Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_74 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal directiu

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2029

ORG_75 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal docent investigador

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

ORG_76 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal investigador (incloent els predocs i els postdocs)
Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

ORG_77 - Contribució, en el marc d'OpenEU, a la creació d'una guia en equitat de gènere, inclusió, diversitat i interseccionalitat (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2028

ORG_78 - Actualització i continuació de la formació sobre Igualtat de gènere per tot l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_79 - Realització d'una acció formativa sobre discapacitat en l'entorn laboral per tot l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

ORG_80 - Realització d'una acció formativa sobre LGTBIQ+ en l'entorn laboral per tot l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

ORG_81 - Realització d'una acció formativa sobre diversitat cultural en l'entorn laboral per tot l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

Objectiu estratègic 7 - Impulsar unes condicions de treball igualitaries, diverses i inclusives per a tot el personal de la UOC, fomentant la conciliació corresponsable, sense impacte negatiu en la carrera professional

Objectius operatius	Accions
OO 7.1 **Vetllar perquè, el disseny i implementació de mesures relacionades amb les condicions laborals de la UOC, incorporin la perspectiva d'Igualtat, Diversitat i Inclusió**	**ORG_41 - Elaboració d'un capítol específic d'igualtat, diversitat i inclusió dins el nou conveni col·lectiu de la UOC** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Relacions Laborals, Compensació Execució: Segon trimestre 2026
	ORG_42 - Revisió dels capítols del nou conveni col·lectiu amb perspectiva IDI i, si escau, aportació d'orientació tècnica a la comissió encarregada de la negociació Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Segon trimestre 2026
	ORG_44 - Revisió de les fitxes dels llocs de treball amb perspectiva IDI i elaboració d'un informe de conclusions i (si escau) recomanacions

Responsable: Relacions Laborals, Compensació
Execució: Segon trimestre 2028 - Tercer trimestre 2028

ORG_45 - Millora de l'accés a la informació existent i actualment publicada sobre els criteris de classificació i valoració dels llocs de treball per a la seva consulta

Responsable: Relacions Laborals, Compensació
Execució: Segon trimestre 2027

ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada

Responsable: Àrea de persones
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de Persones
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

ORG_86 - Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuals desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

OO 7.2
Continuar promovent el teletreball, la corresponsabilitat i els drets en matèria de conciliació i cures, minimitzant bretxes

ORG_82 - Disseny i implementació d'accions de foment de la corresponsabilitat dirigits a replantejar les masculinitats i el seu rol en l'àmbit laboral, personal i familiar. Podran ser accions de sensibilització en diferents formats, segons valoració de la idoneïtat.

d'implementació i vetllant per la reducció de l'impacte que l'exercici d'aquests drets puguin tenir en la carrera professional

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_83 - Estudi de la possibilitat de crear i ampliar les bosses d'hores per a cures com a permisos dins la jornada laboral per tal de reduir la necessitat de recórrer a excedències o reduccions de jornada

Responsable: Àrea de persones
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

ORG_84 - Revisió del mecanisme actual d'acompanyament a la reincorporació de baixes per excedència per motiu de cura amb perspectiva IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

ORG_85 - Valoració de les actuals sales de lactància/cura amb perspectiva IDI (intimitat, accessibilitat, etc.)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027

ORG_86 - Elaboració d'un estudi amb perspectiva IDI de l'impacte del teletreball, orientat a identificar eventuals desigualtats sobre dones, persones amb discapacitat i persones de cultures diverses al voltant de l'ús d'aquesta modalitat de treball

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

Objectiu estratègic 8 - Fomentar una cultura de salut i benestar laboral amb perspectiva de gènere, diversitat i inclusió que inclogui les necessitats de tota la comunitat UOC

Objectius operatius	Accions
OO 8.1 **Vetllar per la plena incorporació de criteris IDI a l'estratègia de salut integral de la UOC.**	**ORG_87 - Avaluació dels espais físics i virtuals UOC amb perspectiva IDI (per exemple barreres d'accessibilitat, inclusió d'identitats de gènere, integració de diversitats religioses) i de benestar (per exemple iluminació, sorolls o desconnexió) amb integració d'un informe de conclusions/recomanacions** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Servei de Prevenció i Salut Integral Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

ORG_88 - Plantejament d'un mecanisme que complementi l'ús de l'ISTAS21 amb eines addicionals que incorporin la perspectiva de la discapacitat i del col·lectiu LGBTIQ+ en la prevenció dels riscos psicosocials.

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral
Execució: Quart trimestre 2026

ORG_89 - Creació d'un recurs sobre menopausa saludable i amb perspectiva de gènere a l'espai UOC saludable

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral
Execució: Segon trimestre 2026

ORG_90 - Revisió del pla d'emergència de la UOC amb perspectiva IDI, fent èmfasi sobre l'aplicació de la perspectiva de discapacitats

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral
Execució: Quart trimestre 2026

ORG_91 - Incorporació de la temàtica IDI en els diferents documents de l'activitat preventiva (o sistema de gestió de la prevenció).

Responsable: Servei de Prevenció i Salut Integral
Execució: Quart trimestre 2026

Objectiu estratègic 9 - Promoure un entorn lliure de violències a través de mecanismes de prevenció, detecció, abordatge i reparació davant de qualsevol forma d'assetjament o discriminació per raó de sexe, gènere, expressió i/o identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat i/o diversitat cultural

Objectius operatius	Accions
OO 9.1 **Reforçar la sensibilització i la formació de tota la comunitat UOC per promoure la tolerància zero envers l'assetjament i les discriminacions a través de formats i canals accessibles**	**ORG_08_03 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de prevenció, detecció i actuació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat/expressió de gènere, LGBTIQ+fòbia, discapacitat o diversitat cultural** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació interna, Experiència d'Usuari

Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat trimestral

ORG_08_04 - Accions de comunicació per difondre el Protocol de canvi de nom i de sexe per a les persones trans i no binàries

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de comunicació, Comunicació interna, Experiència d'Usuari
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat semestral

ORG_72 - Actualització de l'acció formativa existent sobre el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant novetats d'interès per l'equip propi

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_73 - Realització d'una acció formativa de gestió del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe específic per a col·lectius implicats en la seva implementació

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_92 - Actualització del Protocol per assegurar que els seus mecanismes de detecció, prevenció, abordatge i reparació contemplin també l'assetjament i discriminació per raó de discapacitat o diversitat cultural.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Assessoria Jurídica
Execució: Segon trimestre 2026 - Primer trimestre 2027

ORG_93 - Elaboració i publicació de nous materials gràfics i audiovisuals sobre el Protocol en formats accessibles i que s'emmarquin en el model de disseny universal

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Primer trimestre 2027

OO 9.2
Garantir la plena i efectiva inclusió administrativa dels col·lectius trans i no-binari mitjançant el disseny, aprovació i implementació d'un Protocol de canvi de nom i de sexe en el 100% dels sistemes d'identificació interns

ORG_94 - Disseny i aprovació del Protocol de canvi de nom i de sexe de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Tecnologia
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

ORG_95 - Implementació tècnica i operativa del protocol de canvi de nom sentit/sexe sentit

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Tecnologia
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

OO 9.3
Continuar millorant la capacitat d'acollida i gestió de les queixes, consultes i denúncies relacionades amb qualsevol forma d'assetjament o discriminació.

ORG_96 - Disseny i aprovació del Protocol de canvi de nom i de sexe de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

ORG_97 - Difusió de l'eina "coresol" i fer-ne més difusió, dels seus canals i de la seva comunicació, amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Representació Legal de les Persones Treballadores
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periòdic semestral

ORG_98 - Reflexió sobre les necessitats/utilitat dels canals de consulta relatius al Protocol contra l'assetjament sexual amb el suport de la Representació Legal de les Persones Treballadores

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Representació Legal de les Persones Treballadores
Execució: Primer trimestre 2028 - Segon trimestre 2028

ORG_99 - Manteniment dels espais de coordinació del protocol: comissió tècnica i comissió investigació i plantejar mètodes de dinamització i coordinació nous que continuïn millorant l'eficiència i comunicació, especialment al voltant de casos complexos.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic trimestral

ORG_100 - Definició de plantilles d'actuació ajustades als diferents tipus d'actuació (acompanyament, gestió informal, denúncia) i a l'aplicació de les diferents fases del protocol derivades en cas de denúncia, que ajudin a les persones que s'encarreguen d'implementar l'eina a actuar de manera adequada, coherent, eficient i alineada amb els requisits legals

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió Tècnica, Comissió d'Investigació
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

ORG_101 - Revisió de l'eina Co-resol i incorporació de millores detectades durant la implementació del Pla 2023-2025

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2026

Eix 2. Docència

Objectiu estratègic 1 - Continuar promovent l'accés equitatiu dels col·lectius tradicionalment menys representats en el sistema universitari i impulsar la reducció de barreres en el seu accés i acollida

Objectius operatius	Accions
OO 1.1 **Desenvolupar i consolidar accions per a fomentar l'accés equitatiu a la UOC del nou estudiantat (fins la matrícula)**	**DOC_01 - Definició d'un marc institucional de foment de l'equitat via beques, ajuts i descompte (sistematitzat via la Comissió de Beques) en aliança amb l'administració pública, entitats i empreses** Responsable: Comissió de beques Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual
	DOC_02 - Implementació anual del programa de beques UOC per a persones refugiades Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual
	DOC_03 - Enfortiment de la participació al programa "Prometeus" per fomentar l'accés a la universitat d'estudiants amb situació socioeconòmica desfavorable Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual
	DOC_04 - Enfortiment de la participació al programa "Migrant up" per fomentar l'accés universitari a estudiantat amb trajectòria migrant Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_05 - Impuls de noves beques, ajuts, descomptes o vinculació amb alguna iniciativa en aliança per a millorar l'accés d'altres col·lectius d'estudiants tradicionalment menys representats (per exemple: població gitana, persones ex-tutelades, dones en estudis STEM fortament masculinitzats, estudiants amb discapacitat, etc)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Comissió de beques, Area d'Acompanyament i Orientació a l'estudiantat (SIB, Pràctiques i Mobilitat)
Execució: Primer trimestre 2027 - Primer trimestre 2028

DOC_06 - Elaboració d'un mapeig d'entitats que treballen per l'accés equitatiu a la universitat i establiment d'aliances

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2026 - Tercer trimestre 2026

OO 1.2
Promoure que els processos d'acollida de la universitat siguin equitatius i tinguin en compte les necessitats dels col·lectius tradicionalment menys representats (durant la matrícula i fins els primers dies)

DOC_07 - Valoració de la creació d'un dispositiu d'atenció específica al procés de matrícula per a persones amb NESE

Responsable: Serveis Incorporació
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

DOC_08 - Impuls de trobades virtuals de benvinguda amb col·lectius NESEB per informar sobre el model docent UOC i reforçar el sentiment de pertinença d'aquests col·lectius a la comunitat (per exemple estudiants Refugiats, estudiants Prometeus, estudiants Migrant UP, etc)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_09 - Oferta d'accions formatives en competències digitals adreçades, específicament, a col·lectius tradicionalment menys representats (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
Execució: Primer trimestre 2026 - Primer trimestre 2028

DOC_10 - Valoració d'un mecanisme per agilitzar el procés de legalització i posti·lament dels títols d'estudiants de fora d'Espanya

Responsable: Vicegerència de Docència
Execució: Quart trimestre 2026 - Segon trimestre 2027

DOC_11 - Analitzar el rol i paper que ha d'assumir la tutoria en el procés d'acollida d'estudiantat amb NESE

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (GO Acció tutorial)
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

OO 1.3
Visibilitzar la UOC com un espai inclusiu pel futur estudiantat i mostrar els recursos dels quals podrà fer us al llarg de la seva trajectòria universitària

DOC_12 - Creació d'un recurs web per a fomentar l'equitat en l'accés a la universitat, que resolgui preguntes freqüents en relació al procés d'accés i exposi de manera clara i ordenada els recursos existents (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Open EU
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

ORG_29 - Impuls d'un banc d'imatges i recursos audiovisuals que reflecteixin la diversitat cultural, de gènere, d'edats, capacitats i orientacions sexuals acompanyat d'una guia per a l'ús del mateix (evitar estereotips, tokenismes, etc)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_13 - Disseny de noves icones IDI per al catàleg de recursos gràfics de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2026 - Segon trimestre 2027

DOC_14 - Creació nou espai web específic d'accessibilitat al web de Biblioteca

Responsable: Biblioteca
Execució: Tercer trimestre 2026 - Primer trimestre 2027

ORG_23 - Realització d'una campanya per a la visibilització de referents que promoguin la igualtat, la diversitat i la inclusió, en línia amb l'acció de "Role model campaign" del projecte OpenEU (Acció projecte OpenEU)

Responsable: OpenEU, Àrea de Comunicació
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic semestral

Objectiu estratègic 2 - Promoure una oferta formativa i continguts docents en matèria d'igualtat de gènere, diversitat LGBTIQ+ i diversitat cultural

Objectius operatius	Accions
OO 2.1 **Garantir que els processos i continguts docents incorporin de manera transversal la perspectiva de gènere, diversitat LGTBIQ+ i de diversitat cultural**	**DOC_15 - Elaboració de guies amb pautes d'accessibilitat per autories de recursos d'aprenentatge propis (textuals i audiovisuals)** Responsable: Biblioteca Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026
	DOC_16 - Revisió de les directrius per al professorat per a la selecció de recursos d'aprenentatge integrant de manera transversal la perspectiva de gènere, de diversitat i inclusió Responsable: Biblioteca Execució: Segon trimestre 2026 - Quart trimestre 2026
	DOC_17 - Revisió i eventual incorporació del requisits AQU en relació a l'integració de la perspectiva de gènere a la docència per l'acreditació institucional Responsable: Qualitat Execució: Primer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2026

DOC_18 - Visibilització de les escriptores en la literatura en llengua catalana, castellana, gallega i basca a través de sinèrgies amb altres institucions. Campanya Relats compartits

Responsable: Biblioteca, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_19 - Implementació dels premis TF amb la finalitat d'impulsar "l'aprendre a fer" recerca amb perspectiva de gènere

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_20 - Ampliació de la col·lecció especial de la Biblioteca a Unitat d'Igualtat, diversitat i inclusió

Responsable: Biblioteca
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_21 - Webinars dirigits a estudiants sobre els mecanismes d'inclusió de la perspectiva de gènere als treballs finals

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat semestral

DOC_22 - Desplegament d'accions per fomentar la formació i l'ús ètic i responsable de la IA generativa en els programes i assignatures

Responsable: Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicacions,Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2026

DOC_23 - Realització d'una diagnosi de diversitat cultural, justícia epistèmica global i continguts globals en els continguts docents i valoració disseny d'una guia dirigida al professorat i si es pertinent incorporar algun contingut nou.

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

OO 2.2
Impulsar l'oferta formativa en els àmbits de la igualtat de gènere, diversitat LGTBIQ+ i diversitat cultural

DOC_24 - Elaboració d'un recull de l'oferta formativa (programes i assignatures) existent a la UOC en igualtat de gènere, diversitat LGBTIQ+ i diversitat cultural que en permeti un seguiment global.

Responsable: VG Docència
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_25 - Valoració de noves propostes formatives en els àmbits de la igualtat, diversitat i inclusió, assegurant l'encaix en l'oferta dels estudis i amb criteris de mercat i sostenibilitat

Responsable: VG Docència
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

OO 2.3
Impulsar la perspectiva IDI i el compromís ètic a les disciplines STEM

DOC_26 - Disseny d'una microcredencial anomenada "Qui dissenya el futur? Gènere, tecnologia i el repte de l'equitat" dirigida al professorat de primaria i secundària en col·laboració amb STEMcat

Responsable: Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicacions, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

DOC_27 - Premis STEM Responsable 2025-2026 de la Càtedra UOC

Responsable: Fundació VASS de Transformació Digital sense Barreres:

Ocupabilitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_28 - Continuació de l'atorgament dels premis i reconeixements que la UOC atorga a la recerca STEM amb perspectiva de gènere (Premis Cecilia Castaño, Premis Equit@t...)

Responsable: Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicacions, GenTIC (UOC-TRÀNSIC)
Execució: Primer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2029

Objectiu estratègic 3 - Promoure un model docent inclusiu

Objectius operatius	Accions
OO 3.1 **Establir un pla de formació i sensibilització específica en atenció a les NESE per a tot el personal docent, de suport a la docència i dels serveis d'atenció a l'estudiantat de la**	**ORG_75 - Elaboració d'un itinerari formatiu sobre perspectiva IDI dirigida al personal docent investigador** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Talent Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

UOC

DOC_29 - Revisió de les directrius per al professorat per a la selecció de recursos d'aprenentatge integrant de manera transversal la perspectiva de gènere, de diversitat i inclusió

Responsable: elinC
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_30 - Revisió i eventual incorporació del requisits AQU en relació a l'integració de la perspectiva de gènere a la docència per l'acreditació institucional

Responsable: elinC
Execució: Segon trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_31 - Disseny i difusió del curs autoformatiu: Atenció a la diversitat i adaptacions a les NESE.

Responsable: elinC
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_32 - Continuació del cicle de jornades "Diversitat i Inclusió: Construint la UOC del Futur" dirigides a l'equip propi de la UOC

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_33 - Assessorament i orientació al professorat, tutoria, i a altres professionals de l'àrea d'acompanyament en relació a l'acompanyament de l'estudiantat amb NESE (per ex: canvi a Canvas, nous protocols).

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant (SIB)
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

OO 3.2
Incrementar la participació i

ORG_34 - Creació i difusió de materials i estratègies de

sentit de pertinença de l'estudiantat amb NESE

sensibilització que difonguin els drets de l'estudiantat NESE, així com tots els recursos i circuits que ofereix la UOC

Responsable: Àea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant (SIB)
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

DOC_35 - Avaluar mecanismes que impulsin la representació de col·lectius estudiantils tradicionalment infrarepresentats (dones, LGTBIQ+, persones amb discapacitat, persones migrants o en situació de refugi, etc.) en espais de decisió i disseny docent per garantir que es reflexa el perfil de l'estudiantat

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2028

DOC_36 - Creació d'espais de coordinació periòdics amb el Consell d'Universitats i amb l'estudiantat amb NESE per a detectar necessitats i recollir bones pràctiques

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB)
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

DOC_37 - Impuls de l'associacionisme dels col·lectius estudiantils tradicionalment menys representats a la universitat

Responsable: Comunitat, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2028

DOC_38 - Disseny i dinamització de punts de trobada (*Meetups*) virtuals o presencials per a estudiants amb NESE, facilitant l'intercanvi d'experiències i el suport mutu.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB)
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

DOC_39 - Establiment de convenis de col·laboració amb entitats catalanes o estatals de referència en matèria NESE

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Aliances
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

OO 3.3
Implementar progressivament el Disseny Universal per a l'Aprenentatge a assignatures i programes

ORG_40 - Acompanyament al professorat per la millora de disseny de les assignatures, oferint pautes i consells per implementar alguns elements del DUA imprescindibles per fer més inclusiu el disseny de l'aprenentatge (Pla d'evolució d'assignatures)

Responsable: elinC
Execució: Tercer trimestre 2027 - Quart trimestre 2029

DOC_41 - Definició de criteris homogenis d'adaptació docent en tots els estudis per a l'estudiantat amb NESE.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB)
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

DOC_42 - Aplicació de pautes DUA prioritàries en el marc del pla d'evolució d'assignatures impulsat per l'elinC

Responsable: elinC
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

DOC_43 - Elaboració de la Guia d'Adaptacions i Docència Inclusiva per al professorat i tutoria, amb criteris de gènere, NESE i discapacitat, incloent exemples pràctics.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB)
Execució: Tercer trimestre 2026 - Primer trimestre 2027

DOC_44 - Disseny i publicació de la Guia per a l'Estudiantat amb NESE, enfocada a promoure l'autonomia, la corresponsabilitat en el procés d'adaptació i l'empoderament acadèmic.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB)
Execució: Tercer trimestre 2026 - Segon trimestre 2027

Objectiu estratègic 4 - Atendre i acompanyar l'estudiantat amb NESE de manera coordinada

Objectius operatius	Accions
OO 4.1 **Desplegar els recursos necessaris per poder dur a terme una atenció especialitzada a l'estudiantat amb discapacitat i/o NESE.**	**ORG_03 - Elaboració i aprovació de la normativa marc d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Assesoria Jurídica Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026
	DOC_45 - Establiment d'un sistema d'atenció coordinat per part del professorat, tutoria, servei d'inclusió i benestar i Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió dirigit a l'estudiantat amb NESE Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Segon trimestre 2027 - Primer trimestre 2028
	DOC_46 - Consolidació i desplegament estructural del Servei d'Inclusió i Benestar (SIB): Estabilització de l'equip tècnic especialitzat, definició del model de governança interna i assegurament dels recursos humans i pressupostaris necessaris per a l'atenció integral a la diversitat i la salut mental. Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB) Execució: Primer trimestre 2026 - Primer trimestre 2027
	DOC_47 - Desplegament del pla de comunicació del Servei d'Inclusió i Benestar Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB), Experiència d'Usuari i Àrea de Comunicació Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

OO 4.2
Revisar la comunicació amb l'estudiantat en els processos d'acompanyament i feedback

DOC_48 - Elaboració d'un argumentari per al Servei d'Atenció en relació amb les consultes i queixes de l'alumnat en relació amb la igualtat de gènere, diversitat LGBTIQ+, diversitat cultural i discapacitat

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (Servei d'Atenció) UIDI, Experiència d'Usuari i Comunicació
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

DOC_49 - Revisió dels protocols existents d'atenció a l'alumnat amb perspectiva IDI, i incorporació d'un enfocament que promogui l'autonomia i la participació activa de l'estudiantat i, si s'escau, millora de la informació disponible i la seva accessibilitat.E

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant, Experiència d'Usuari i Comunicació
Execució: Primer trimestre 2027 - Segon trimestre 2027

DOC_50 - Consolidació del model de comunicació i desplegament del pla d'informació a l'estudiantat NESE: Revisió de fluxos i plantilles a Salesforce amb criteris d'accessibilitat i empatia, i execució d'accions comunicatives per millorar la visibilitat dels recursos del SIB i el retorn (feedback) de l'estudiant.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB).Experiència d'Usuari i Comunicació
Execució: Segon trimestre 2026 - Primer trimestre 2028

DOC_51 - Establiment d'un sistema d'acompanyament continu per al professorat que millori la qualitat del feedback a l'estudiantat (tant mitjans síncrons com asíncrons), proporcionant eines per poder donar feedback i acompanyar l'estudiantat per diversos mitjans (escrit, àudio, vídeo, etc.), aprofitant les eines d'IA disponibles.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant, Experiència d'Usuari i Comunicació
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

OO 4.3

Garantir l'acompanyament de l'estudiantat amb NESE durant tota la seva estada a la UOC

DOC_52 - Plantejament d'estades de pràctiques amb perspectiva IDI per les persones amb NESE

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (Pràctiques i Mobilitat)
Execució: Periodicitat anual

DOC_53 - Revisió del sistema de mobilitat per tal que tingui perspeciva IDI i tingui en compte l'estudiantat amb NESE

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (Pràctiques i Mobilitat)
Execució: Periodicitat anual

DOC_54 - Implementació del programa de mentoria OpenEU per estudiantat amb NESE (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Comunitat, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea d'Acompanyament i Orientació
Execució: Segon trimestre 2026 - Quart trimestre 2028

DOC_55 - Continuació del Programa de mentoria per a estudiants del programa de beques per a persones refugiades

Responsable: Comunitat
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

DOC_56 - Consolidació del protocol de seguiment de l'estudiantat NESE: Implementació de punts de contacte amb la xarxa de tutoria durant la vida acadèmica per detectar necessitats canviants i assegurar la continuïtat de les adaptacions.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

DOC_57 - Coordinació transversal amb Carrera Professional i Pràctiques: Establiment de protocols d'actuació conjunta per oferir assessorament personalitzat i suport en la inserció laboral de l'estudiantat amb discapacitat

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant
Execució: Periodicitat anual

DOC_58 - Elaboració d'un document de treball conjunt entre Servei d'Inclusió i Benestar, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i el Servei de Carrera Professional i Ocupació per revisar la incorporació de la perspectiva inclusió a les seves tasques d'orientació laboral

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2027

OO 4.4
Sistematitzar la recollida d'informació sobre les persones amb NESE per plantejar i desenvolupar accions positives

DOC_59 - Identificació d'eventuals vies d'integració de l'instrument per a la diagnosi de la implementació de la perspectiva de gènere (IDIPG), realitzat per l'elinC, en el procés de sistematització de les dades IDI en l'àmbit de docència relatives a l'eix "Coordinació"

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i inclusió, Delegació de la funció de dades
Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

DOC_60 - Optimització i governança de dades NESE a Salesforce per a la gestió operativa del SIB: Millora de la sistematització i anàlisi de la informació recollida per a l'ús intern del servei, facilitant el seguiment de casos, la generació d'indicadors de gestió propis i la definició d'accions de suport personalitzat.

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant (SIB)
Execució: Segon trimestre 2026 - Quart trimestre 2027

Eix 3. Recerca i transferència

Objectiu estratègic 1 - Fomentar la perspectiva de la igualtat, diversitat i inclusió en l'estratègia de recerca

Objectius operatius	Accions
OO 1.1 **Incorporar la dimensió d'igualtat, diversitat i inclusió en les convocatòries internes de finançament de la recerca**	**REC_01 - Estudi d'incorporació de la perspectiva IDI i de compromís social a les convocatòries internes de recerca** Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència Execució: Primer trimestre 2026 - Primer trimestre 2028
	REC_02 - Anàlisi de viabilitat de fons específics d'impuls de la recerca en estudis de gènere, discapacitat, inclusió i diversitat cultural Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència Execució: Tercer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026
	REC_03 - Creació d'un recull de criteris transversals amb perspectiva IDI a incorporar a totes les convocatòries internes de finançament de recerca Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència Execució: Tercer trimestre 2026 - Primer trimestre 2026
	REC_04 - Revisió dels criteris i els mètodes d'avaluació de les convocatòries internes per analitzar criteris de ponderació que tinguin en compte les aturades professionals derivades de la maternitat, de les cures a persones dependents i d'haver patit violència masclista Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

REC_05 - Establiment de criteris que impulsin paritat de gènere en la composició dels comitès avaluadors dels ajuts interns.

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

OO 1.2
Impulsar la igualtat d'oportunitats en les trajectòries de recerca i en el seu lideratge

REC_06 - Valoració de la implantació del co-lideratge (co-IP) en projectes, grups de recerca i tesis amb l'objectiu d'afavorir el lideratge de dones, persones amb discapacitat i persones nascudes fora d'Espanya i persones en posicions acadèmiques inicials.

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_07 - Estudi d'accions específiques i aterrades a la realitat de la UOC que permetin impulsar la paritat de gènere en la composició dels càrrecs de lideratge en recerca de la institució, sobretot pel què fa a les direccions de centre.

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_08 - Revisió de l'avaluació de convocatòries de places de recerca internes UOC perquè tinguin en compte les aturades professionals derivades de la maternitat, de les cures a persones dependents i d'haver patit violència masclista

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_09 - Anàlisi de l'estat de l'accessibilitat al portal extern de la UOC fent focus en les seccions desplegades a la DXP, incloent el subportal de Recerca. Inclou una auditoria inicial, un pla d'acció, formació en accessibilitat i la implementació de correccions i/o millores rellevants

Responsable: Comitè Operatiu de Portal Extern
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

REC_10 - Creació d'un grup de treball específic per al disseny col·laboratiu de les accions formatives orientades al personal investigador

Responsable: Talent, Vicegerència de Recerca i Transferència, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026

OO 1.3
Fomentar la perspectiva d'igualtat, diversitat i inclusió en la trajectòria doctoral i postdoctoral

REC_11 - Impuls d'un programa de suport i acompanyament per a dones investigadores acabades de doctorar en el marc del Servei de Carrera Professional i Ocupació

Responsable: Escola de doctorat, Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_12 - Continuació del programa de mentoria per l'estudiantat de doctorat de la UOC ampliant-ne el seu abast, recursos així com la capacitació dels que ofereixen mentoratge i tutorització

Responsable: Oficina tècnica de doctorat i recerca
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_13 - Impuls d'un programa de suport a l'estudiantat de doctorat internacional per a la seva ocupabilitat

Responsable: Escola de doctorat, Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'Estudiant
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_14 - Difusió del servei d'Inclusió i Benestar entre l'estudiantat de doctorat amb discapacitat

Responsable: Àrea d'Acompanyament i Orientació a l'estudiant
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_15 - Impuls d'activitats (híbrides, online i presencials) comunitàries inclusives dirigides a l'estudiantat predoc

Responsable: Comunitat, Oficina tècnica de doctorat i recerca
Execució: Tercer trimestre 2027 - Periodicitat trimestral

REC_16 - Estudi de les modalitats de suport que la UOC pot oferir a l'estudiantat predoc, postdoc i *visitings* que ha de buscar habitatge

Responsable: Oficina tècnica de doctorat i recerca
Execució: Tercer trimestre 2028 - Quart trimestre 2028

REC_17 - Ampliació del toolkit "welcome" amb perspectiva IDI per pre-docs i post-docs (formacions disponibles, recursos UOC per estudiantat i personal laboral, etc.)

Responsable: Oficina tècnica de doctorat i recerca
Execució: Quart trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

OO 1.4
Garantir la igualtat d'oportunitats en la publicació científica, assegurant la presència de dones i altres col·lectius tradicionalment infrarepresentats en l'autoria principal i integrant la perspectiva IDI en la revisió de publicacions

REC_18 - Anàlisi amb perspectiva de gènere de les revistes digitals d'accés obert impulsades per la UOC

Responsable: Publicació acadèmica (Àrea de Cultura - VRACC)
Execució: Primer trimestre 2027 - Tercer trimestre 2027

REC_19 - Promoció de l'autoria justa a través d'una formació sobre la taxonomia CRediT (Contributor Roles Taxonomy): visibilitzar totes les contribucions, evitant que contribucions rellevants per dones quedin invisibilitzades.

Responsable: Publicació acadèmica (Àrea de Cultura - VRACC)
Execució: Segon trimestre 2027 - Tercer trimestre 2027

REC_20 - Revisió de polítiques editorials en pràctiques d'igualtat de gènere (No només visibilitzar autories sinó promocionar que els resultats d'investigació presentats facin un esforç per utilitzar diferències de gènere o no - incloure a les pautes de publicació aspectes sobre temes de gènere).

Responsable: Publicació acadèmica (Àrea de Cultura - VRACC)
Execució: Segon trimestre 2026 - Primer trimestre 2027

REC_21 - Generació de les citacions bibliogràfiques dels documents publicats a l'O2 Repositori UOC visibilitzant les autores i seguint les pautes internacionals.

Responsable: Ciència oberta
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

OO 1.5
Donar visbilitat als continguts de la recerca produïda a la UOC en igualtat de gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural

REC_22 - Creació de materials (com ara una guia, infografia) sobre com fer recerca amb perspectiva IDI (en totes les etapes de la recerca), seguint el model de *gendered innovation* de la Universitat de Standford

Responsable: GenTIC, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_23 - Elaboració de biblioguies dirigides a tota la comunitat UOC en les disciplines vinculades a la igualtat, la diversitat i la inclusió

Responsable: Biblioteca
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

REC_24 - Disseny d'accions comunicatives específiques per a

la difusió dels resultats de la recerca sobre gènere, LGBTIQ+, discapacitat i diversitat cultural que es produeixen a la UOC.

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_25 - Establiment i consolidació de premis i reconeixements a la recerca en gènere, LGTBIQ+, discapacitat o diversitat cultural en tots els nivells formatius (graus, màsters i doctorats).

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

REC_26 - Ampliació de la col·lecció existent de treballs finals relacionats amb la temàtica de gènere i LGBTIQ+, per integrar també treballs vinculats a les diversitats culturals i funcionals

Responsable: Ciència oberta, Biblioteca, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

Objectiu estratègic 2 - Fomentar la perspectiva de la igualtat, la diversitat i la inclusió en l'estratègia de transferència i emprenedoria

Objectius operatius	Accions
OO 2.1 **Enfortir la transferència igualitària, diversa i inclusiva del coneixement**	**REC_27 - Incorporació de la perspectiva IDI en tots els continguts de transferència i innovació** Responsable: ATECO Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2027
	REC_28 - Transferència del coneixement produït pels grups de recerca de la UOC, tant en estratègies d'igualtat, diversitat i inclusió com en estudis de gènere, LGBTIQ+, diversitat cultural i discapacitats Responsable: ATECO Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual
	REC_29 - Visibilització i suport a projectes emprenedors amb impacte social en IDI Responsable: ATECO Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_30 - Identificació de dones i de persones de col·lectius tradicionalment infrarrepresentats amb rol d'IP de projectes de transferència que permeti realitzar un seguiment global i evolutiu, tenint en compte les diferents tipoologies d'acció de transferència, la branca de coneixement de la qual forma part el projecte, i altres variables d'interès.

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

REC_31 - Recollida de dades dels projectes emprenedors i de transferència per poder establir un sistema d'indicadors per avaluar les accions realitzades per impulsar projectes diversos i inclusius

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

OO 2.2
Consolidar estratègies de transferència i aliances que promoguin la perspectiva IDI en projectes d'innovació i emprenedoria

REC_32 - Impuls i consolidació d'aliances estratègiques en igualtat, diversitat i inclusió (càtedres) i particularment amb organitzacions de la societat civil en els àmbits IDI per impulsar la transferència interna i externa.

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_33 - Incorporació de la diversitat i inclusió en els actes de transferència i emprenedoria (diversitat de ponents, accessibilitat: subtítols, llengua de signes, pòsters amb transcripció d'àudio, etc.).

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_34 - Impuls de premis i reconeixements a projectes de transferència que tinguin en compte la igualtat, diversitat i

inclusió o que estiguin promoguts per col·lectius tradicionalment menys representats (SpinUOC Dona, Dona Rural , etc).

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_35 - Establir accions de comunicació i visibilització de l'emprenedoria IDI amb base científica i tecnològica

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual

REC_36 - Difusió de la figura dels doctorats industrials per aconseguir una major diversitat de perfils tenint en compte factors igualitaris, diversos i inclusius

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

REC_37 - Anàlisi de la creació de nous programes formatius i d'emprenedoria per impulsar projectes liderats per dones i altres col·lectius infrarepresentats (estudiar proposta PRIMER dona, In-Lab)

Responsable: ATECO
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026

REC_38 - Suport en la integració de la perspectiva IDI en el procés de construcció i desplegament dels Nexus UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Aliances, Comunitat
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

OO 2.3

Contribuir al desplegament del WP3 d'OpenEU a la UOC i liderar la seva Comunitat de Pràctica

REC_39 - Lideratge de la transversalització de l'Inclusive Gender Equality Plan and Policy en el consorci OpenEU (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

REC_40 - Acompanyament i suport en la implentació a la UOC de les accions del WP3 d'OpenEU (Acció projecte OpenEU)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

REC_41 - Coordinació i facilitació de la OpenEU IGEP Comunitat de Pràctica

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2029

Eix 4. Coordinació

Sistema de seguiment i avaluació de l'estratègia

Anotació prèvia: durant l'avaluació del pla anterior es va identificar la necessitat de disposar de dades d'igualtat i diversitat a la UOC més sistematitzades i automatitzades. Atès que es tracta d'una necessitat molt important i que afecta diversos grups operatius, es va concloure que era imprescindible afavorir que les bases de dades relatives al pla formessin part d'un quadre de comandament comú que fos àgil, fàcil, accessible i transparent.

Per treballar sobre aquestes realitats, l'Estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió UOC 2026-2029 integra un l'eix d'accions específiques destinades a coordinar el seguiment i l'avaluació de totes les accions (eix de coordinació). Aquest, inclou nou objectius operatius i més de trenta accions orientades específicament a la definició, la recopilació, el processament i la publicació de tota la informació de seguiment i avaluació relativa a les polítiques IDI de la UOC, que s'ha de sistematitzar i presentar a través de plataformes digitals de visualització intuïtiva i interactiva de dades. Alhora, integra mesures per afavorir la coordinació de la comissió de seguiment i avaluació, la cooperació entre àrees, i la planificació efectiva de la transició entre els plans d'igualtat vigents i el disseny dels nous plans d'igualtat.

Objectiu estratègic 1 - Assegurar una governança eficient i transversal de l'estratègia d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Objectius operatius	Accions
OO 1.1 **Crear una estructura de coordinació de l'estratègia IDI estable i transversal**	**Disseny de la governança del Pla IDI en base a l'organigrama UOC** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026
	Creació de la Comissió d'Igualtat, Diversitat i inclusió Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Segon trimestre 2026 - Tercer trimestre 2026
	Elaboració, a l'inici d'any, d'un calendari amb les fites i les reunions marcades per a tot l'any (inclou reunions líders d'eix, comissió de seguiment i avaluació, comissió IDI i valorar també les de treball de cada eix) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat anual
	Celebració de les reunions semestrals de coordinació amb la comissió de seguiment i avaluació (només es fa seguiment amb sindicats de l'eix organització) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic semestral
	Celebració de reunions de coordinació líders d'eix Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic semestral

Celebració de reunions de la Comissió d'igualtat, diversitat i inclusió

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periòdic semestral

Celebració de reunions de la Comissió Negociadora del nou Pla IDI 2030-2033

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Representació Legal de les Persones Treballadores
Execució: Quart trimestre 2028 - Quart trimestre 2029

OO 1.2
Facilitar la comunicació intereixos i la rendició de comptes cap a òrgans institucionals

Disseny d'un informe de seguiment semestral per cada eix (eix, acció, i situació: pendent d'inici, en procés, finalitzada)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026 - Periodicitat semestral

Establiment d'un drive amb accés compartit amb accés a: informes de seguiment, actes de les sessions, documents, recursos i projectes transversals en curs

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2026

Elaboració de la memòria anual d'Igualtat Diversitat Inclusió de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

Realització d'una sessió de rendició de comptes anuals on es presenta la memòria anual IDI que es gravi i es pugui enviar a totes les persones que participen en la implementació del Pla

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

Realització d'una sessió de rendició de comptes al Consell de Govern mitjançant la memòria anual IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Primer trimestre 2027 - Periodicitat anual

Realització d'una jornada anual de feedback per part de cada líder d'eix amb el seu equip per valorar i millorar la governança i la implementació dels eixos respectius del Pla IDI

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Líders d'eix
Execució: Quart trimestre 2026 - Periodicitat anual

Objectiu estratègic 2 - Garantir un sistema de seguiment i avaluació coordinat i participatiu de l'estat de la igualtat, diversitat i inlcusió a la UOC

Objectius operatius	Accions
OO 2.1 **Identificar el conjunt d'indicadors, mètriques i definicions que permetin dissenyar un model de seguiment i avaluació basat en dades**	**Elaboració d'un glossari de conceptes dels que farem seguiment i avaluació que ens permetin tenir una definició inequívoca , consensuada i coherent d'aquests en tot el sistema de dades** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2026
	Definició i consens dels indicadors clau (KPIs) del Pla IDI i de l'estat de la IDI a la UOC que inclogui la definició de cadascun d'aquests Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026
OO 2.2 **Assegurar que les dades per als KPIs existeixen, es localitzen, i s'estableixen els mecanismes per obtenir-los regularment i tenir-los controlats.**	**Mapeig i documentació de dades i propietaris per identificar les fonts de dades correctes** Responsable: Delegació de la funció de dades, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026
	Definició de l'equip de treball Discovery que avaluï i identifiqui reptes i limitacions de la disponibilitat de les dades Responsable: Delegació de la funció de dades Execució: Primer trimestre 2026 - Quart trimestre 2026
	Establiment de mecanismes de governança que assegurin la

qualitat de les dades i el seu control

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Oficina de dades
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

OO 2.3
Transformar les dades brutes recopilades en informació útil i estructurada llista per a l'anàlisi i la presentació

Qualificació i validació de les fonts de dades

Responsable: funció de dades
Execució: Tercer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2027

Definició i integració del flux de dades

Responsable: funció de dades
Execució: Tercer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2027

Disseny de l'estructura i model de dades

Responsable: funció de dades
Execució: Tercer trimestre 2026 - Tercer trimestre 2027

Posada a disposició de les dades perquè siguin accessibles, útils i escalables per al seu consum i anàlisi

Responsable: funció de dades
Execució: Quart trimestre 2026 - Tercer trimestre 2027

OO 2.4
Presentar els indicadors i KPIs de manera clara i accessible per a la presa de decisions i avaluació

Definició i implementació de regles de seguretat que controlen quins usuaris o grups poden veure, interactuar o editar els informes (Nivells d'accés)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Govern de dades
Execució: Primer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

Disseny d'un informe (Dashboard) que permeti el seguiment i avaluació de les accions previstes al pla i assegurar l'exercici de transparència

Responsable: Delegació de la funció de dades, Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Tercer trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

Definició dels indicadors que s'han d'incloure als informes de seguiment anual (memòria anual IDI) i avaluació intermedia

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Oficina de qualitat
Execució: Primer trimestre 2026 - Segon trimestre 2026

Posada a disposició de les dades perquè siguin accessibles, útils i escalables per al seu consum i anàlisi

Responsable: funció de dades
Execució: Quart trimestre 2026 - Tercer trimestre 2027

Elaboració de la memòria anual d'Igualtat Diversitat Inclusió de la UOC

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Periodicitat anual

Elaboració de l'avaluació intermèdia del Pla (any 2027)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2027 - Quart trimestre 2027

Incorporació de la perspectiva IDI dins el dashbord intern de l'àrea de recerca

Responsable: Vicegerència de Recerca i Transferència
Execució: Primer trimestre 2027 - Primer trimestre 2028

Objectiu estratègic 3 - Garantir la correcta coordinació entre la implementació del Pla 2026-2029 i l'elaboració del Pla 2030-2033

Objectius operatius	Accions
OO 3.1 **Avaluar el funcionament del Pla 2026-2029 i extraure conclusions que permetin orientar el nou Pla**	**Disseny dels objectius i estructura de l'informe d'avaluació final del Pla IDI 26-2029 (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió de Seguiment i Avaluació)** Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones Execució: Segon trimestre 2028
	Elaboració de l'informe d'avaluació final del Pla IDI 2026-2029 (inclou negociació col·lectiva en el marc de la Comissió de Seguiment i Avaluació de l'eix d'organització) Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones Execució: Segon trimestre 2028 - Quart trimestre 2028
	Difusió dels resultats de l'informe d'avaluació final del Pla IDI a la Comunitat UOC Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió Execució: Quart trimestre 2028

OO 3.2
Diagnosticar la situació de la UOC amb perspectiva IDI abans de l'elaboració del nou Pla

Identificació d'indicadors, dades a recollir i metodologies qualitatives i quantitatives per l'elaboració de la Diagnosi IDI 2029 (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió Negociadora)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones
Execució: Tercer trimestre 2028

Elaboració de la Diagnosi IDI 2029 (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió Negociadora)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Comissió negociadora
Execució: Quart trimestre 2028 - Primer trimestre 2029

Difusió de la Diagnosi IDI 2029

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Execució: Segon trimestre 2029

OO 3.3
Elaborar el nou Pla IDI 2030-2033 garantint que s'alinea amb els resultats de l'avaluació i de la diagnosi IDI

Generació de la matriu d'accions, governança i calendari (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió Negociadora)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Comissió negociadora
Execució: Segon trimestre 2029 - Tercer trimestre 2029

Proposta del nou sistema de seguiment i d'avaluació (tenint en compte els resultats de l'avaluació anterior)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Comissió negociadora
Execució: Tercer trimestre 2029

Redacció del Pla definitiu (inclou negociació col·lectiva de l'eix d'organització en el marc de la Comissió Negociadora)

Responsable: Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, Àrea de persones, Comissió negociadora
Execució: Tercer trimestre 2029 - Quart trimestre 2029

ANNEX 4

Universitat Oberta de Catalunya

Nova Programació Formació Contínua 2026-2027

Programació Formació Contínua 2026-2027 per aprovació del Consell de Govern en data: 17/03/2026

Detall Nova Oferta Derivada de Titulacions Oficials

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Col·laboracions (S/N)	Universitat coordinadora	Programa arrel:
ECS	Diploma d'Expert	IA en Salud Digital	12	N		MU en Salut Digital
ECIC	Diploma d'Expert	Comunicació Transmèdia	14	N		MU Periodisme i Comunicació Digital: Dades i Noves Narratives
EDCP	Curs	Geopolítica dels Conflictes	6	N		MU en Relacions Internacionals / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EDCP	Curs	Gestió de Dades Aplicada a la Ciència Política	6	N		MU en Anàlisi Política i Governança / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
ECIC	Curs	Comunicació en Sostenibilitat i Criteris ESG	6	N		MU Comunicació Corporativa, Protocol i Esdeveniments / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EIMT	Curs	Instruments Qualitatius d'Anàlisi i de Presentació de Dades	6	N		Assignatura del MU d'Anàlisi i Visualització de Dades Aplicades / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EIMT	Curs	Preguntes Analítiques, Dades i Extracció de Coneixement	6	N		Assignatura del MU d'Anàlisi i Visualització de Dades Aplicades / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EIMT	Curs	Índexs i Indicadors: Economia, Política i Societat	6	N		Assignatura del MU d'Anàlisi i Visualització de Dades Aplicades / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EIMT	Curs Universitari	Curs Preparatori per l'accés al Màster Universitari d'Anàlisi i visualització de Dades Aplicades	12	N		MU d'Anàlisi i Visualització de Dades Aplicades

Detall Nova Oferta de Formació Permanent

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Col·laboracions (S/N)	Universitat coordinadora	Observacions
EEE	Màster de Formació Permanent	Analítica de datos e IA en Finanzas	60	Universitat de Mondragon (Programa conjunt)		Aprovació condicionada al conveni amb la Universitat de Mondragon
EIMT	Màster de Formació Permanent	Gobierno de Datos e Inteligencia Artificial	60	N		
ECIC	Màster de Formació Permanent	Direcció de la Indústria Audiovisual Mediapro-UOC	60	pro		Aprovació condicionada al conveni amb Mediapro
ECIC	Diploma d'Expert	Direcció de Comunicació Interna	12	DIRCI		
EIMT	Curs	Qui dissenya el futur? Gènere, Tecnologia i el Repte de l'Equitat	2	STEAMcat (Generalitat)		Aprovació condicionada al conveni amb la Generalitat / S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EPCE	Curs	Primers Auxilis Psicològics	4	N		S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EEE	Curs	Programa Integral d'Assesorament Financer	8	Institut d'Estudis Financers		

Detall Nova Oferta de Programes de Desenvolupament Continu

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Col·laboracions (S/N)	Universitat coordinadora	Observacions
EPCE	Seminari	Enseñanza Asíncrona: Diseño Pedagógico y Capacitación Para Docentes de Educación Infantil	1	Escola Pia Catalunya		S'incorpora al catàleg de Microcredencials
EDCP	Seminari	Reptes Actuals en l'Extinció del Contracte de Treball: Més enllà de la norma	1	N		S'incorpora al catàleg de Microcredencials

Detall Nova Oferta de UOC Skills Lab

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Col·laboracions (S/N)	Universitat coordinadora	Observacions
EEE	Curs	Soft Skills IA per a la Presa de Decisions (6 nivells)	12	N		IA per a la Presa de Decisions, Nivell A1 (2 ECTS) IA per a la Presa de Decisions, Nivell A2 (2 ECTS) IA per a la Presa de Decisions, Nivell B1 (2 ECTS) IA per a la Presa de Decisions, Nivell B2 (2 ECTS) IA per a la Presa de Decisions, Nivell C1 (2 ECTS) IA per a la Presa de Decisions, Nivell C2 (2 ECTS) S'incorporen al catàleg de Microcredencials

Recull de Programes Prèviament Validats i Canvis 2026-2027

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Col·laboracions (S/N)	Universitat coordinadora	Observacions
EIMT	Curs Universitari	Curs anivellador per als Graus dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació	12	N		Curs preparatori per al Grau Universitari d'IMT
EDCP	Curs universitari - Programes de Desenvolupament Continu	Drets Humans, Nacionalitat i Estrangeria	8	N		Reactivació del Curs universitari
EDCP	Curs universitari - Programes de Desenvolupament Continu	Mercat Interior i Règim Jurídic del Mercat	8	N		Reactivació del Curs universitari

Extincions i Desprogramacions de Formació Contínua

Estudis	Tipologia	Denominació	Observacions
ECIC	Diploma d'Expert	Creació de Relats d'Impacte	Extinció
ECIC	Diploma d'Expert	Periodisme Mòbil i Transmèdia	Extinció
EIMT	Diploma d'Expert	Planificació i Metodologia de Projectes de TI	Extinció
EIMT	Diploma d'Expert	Projectes d'Adquisició i Integració de TI	Extinció
EEE	Diploma d'Expert	Principis i Estratègies de Màrqueting	Extinció
EEE	Diploma d'Expert	Direcció Comercial	Extinció
EEE	Diploma d'Expert	Gestió Comptable	Extinció
EEE	Diploma d'Expert	Anàlisi Comptable	Extinció
ECS	Diploma d'Expert	Nutrició i Estils de Vida Saludables de la Dona	Extinció
ECS	Diploma d'Expert	Infermeria Neurològica	Extinció
EEE	Diploma d'Especialització	Direcció comptable	Extinció
EIMT	Diploma d'Especialització	IT Project Management	Extinció
EEE	Diploma d'Especialització	Direcció de Màrqueting i Vendes	Extinció
EDCP	Curs	Mediació Immobiliària i Hipotecària	Extinció
EDCP	Curs	Mediació Intrajudicial	Extinció
EEE	Curs	Gestió de la Innovació a l'Esport	Desprogramació
EEE	Curs	Lideratge en Gestió d'Entitats Esportives	Desprogramació
EEE	Curs	Mesurament i Reporting de l'Impacte Mediambiental (UOC, Planetai Space)	Desprogramació
EIMT	Curs	Introducció a la Programació en JavaScript	Extinció
EIMT	Curs	Programació en JavaScrip per a Programadors	Extinció
EPCE	Seminari	El Full de Càlcul. Nivell Avançat	Extinció
EPCE	Seminari	El Full de Càlcul. Nivell Inicial	Extinció
EPCE	Seminari	Introducció a Housing First. Un Nou Enfocament en l'Atenció a Persones sense Llar	Extinció
ECS	Seminari	Un Sistema Alimentari Saludable	Extinció

ANNEX 5

Universitat Oberta de Catalunya

Programació Titulacions Oficials 2027-2028

Programació Titulacions Oficials 2027-2028 per aprovació Consell de Govern de data: 17/03/2026

Detall Nova Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Procedència Títol propi (S/N)	Interuniversitari	Universitat coordinadora	Observacions
EAH	Grau	Treball Social	240	N	N		Emergent
EAH	Màster Universitari	Arts en Context i Pràctiques Transdisciplinàries	60	N	N		Emergent
EIMT	Màster Universitari	Intel·ligència Artificial	60	N	N		Emergent
EIMT	Màster Universitari	Intel·ligència Artificial Generativa	60	N	N		Emergent
EEE	Màster Universitari	Direcció Executiva d'Empreses (MBA) amb EADA	90	N	N		Reverificació del MU Direcció Executiva d'Empreses MBA amb EADA
EEE	Màster Universitari	Direccio i Gestió de Recursos Humans	60	N	N		Reverificació del MU Direccio i Gestió de Recursos Humans

Extincions Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Observacions
EEE	Màster Universitari	Direcció Executiva d'Empreses (MBA) amb EADA	90	Per reverificació: Nou programa MU Direcció Executiva d'Empreses (MBA) amb EADA (90 ECTS)
EEE	Màster Universitari	Direccio i Gestió de Recursos Humans	60	Per reverificació: Nou programa MU Direccio i Gestió de Recursos Humans (60 ECTS)

Universitat Oberta de Catalunya

Canvis Programació Oficial 2025-2026 per aprovació Consell de Govern de data: 17/03/2026

Actualització Programació Oficial 2025-2026

Canvis Oferta Oficial 2025-2026

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Observacions
EIMT	Grau	Desenvolupament i Proves de Software / Bachelor in Software Development and Testing (UOC, OUNL, UNED)	180	Programa Interuniversitari (UOC Universitat Coordinadora) - Reverificació Grau Tècniques d'Aplicacions de Software de (180 ECTS) Es posposa la seva implantació del curs 2025-2026 al curs 2026-2027
EDCP	Màster Universitari	Relacions Internacionals	60	Actualització de la denominació, prèviament aprovat com "Anàlisi de les Relacions Internacionals".
EEE	Grau	Gestió de la Sostenibilitat, Transformació Digital i Medi Ambient	60	Actualització de la denominació, prèviament aprovat com "Gestió de la Sostenibilitat i la Transició Digital".

Actualització Nova Programació Oficial 2025-2026 un cop incorporat canvis

Detall Nova Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Procedència Títol propi (S/N)	Interuniversitari	Universitat coordinadora	Observacions
EDCP	Màster Universitari	Anàlisi Política i Governança	60	N	N		Emergent
EDCP	Màster Universitari	Relacions Internacionals	60	N	N		Emergent
EEE	Màster Universitari	Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals: Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Ergonomia i Psicosociologia	90	N	N		Implantació posposada del curs 2024-2025 per incloure menció dual. Reverificació (MU Prevenció de Riscos Laborals): passa a 90 crèdits per adaptar-lo a demandes del sector professional
EEE	Grau	Gestió de la Sostenibilitat, Transformació Digital i Medi Ambient	240	N	N		Emergent

Extincions Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Observacions
EEE	Màster Universitari	Prevenció de Riscos Laborals	60	Per reverificació del Màster Universitari en Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals: Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Ergonomia i Psicosociologia (90 ECTS). Extinció posposada del 2024-2025.
EDCP	Màster Universitari	Anàlisi Política	60	

Universitat Oberta de Catalunya

Canvis Programació Oficial 2026-2027 per aprovació Consell de Govern de data: 17/03/2026

Actualització Programació Oficial 2026-2027

Canvis Extincions Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Observacions
EEE	MU	Turisme Sostenible i TIC	60	Programa extinció definitiva sense reverificació
EIMT	Grau	Desenvolupament i Proves de Software / Bachelor in Software Development and Testing (UOC, OUNL, UNED)	180	Programa Interuniversitari (UOC Universitat Coordinadora) - Reverificació Grau Tècniques d'Aplicacions de Software de (180 ECTS) Implantació al curs 2026-2027

Actualització Nova Programació Oficial 2026-2027 un cop incorporat canvis

Detall Nova Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Procedència Títol propi (S/N)	Interuniversitari	Universitat coordinadora	Observacions
ECS / EIMT	Grau	Enginyeria Biomèdica	240	N	N		Emergent
EIMT	Màster Universitari	Anàlisi i visualització de dades	60	N	N		Emergent
EEE	Màster Universitari	Direcció i administració d'empreses (MBA)	60	N	N		Emergent
EPCE	Màster Universitari	Psicopedagogia	60	N	N		Reverificació del MU Psicopedagogia
EIMT	Grau	Desenvolupament i Proves de Software / Bachelor in Software Development and Testing (UOC, OUNL, UNED)	180	N	S	UOC	Programa Interuniversitari (UOC Universitat Coordinadora) - Reverificació Grau Tècniques d'Aplicacions de Software de (180 ECTS)

Extincions Oferta Oficial

Estudis	Tipologia	Denominació	Crèdits	Observacions
EPCE	Màster Universitari	Psicopedagogia	60	Per reverificació: Nou programa MU Psicopedagogia
EEE	Màster Universitari	Direcció d'Empreses	60	Programa extinció definitiva sense reverificació
EEE	Màster Universitari	Turisme Sostenible i TIC	60	Programa extinció definitiva sense reverificació

Llegenda

EAH	Estudis d'Arts i Humanitats
ECIC	Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació
ECS	Estudis de Ciències de la Salut
EDCP	Estudis de Dret i Ciència Política
EEE	Estudis Economia i Empresa
EIMT	Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicacions
EPCE	Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació
ED	Escola de Doctorat

ANNEX 6

Calendari Acadèmic 2026-2027

Universitat Oberta de Catalunya

Pendent validació

Àrea Serveis Acadèmics
març 2026

Docència		SETEMBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
			1	2	3	4	5	6
		7	8	9	10	11	12	13
		14	15	16	17	18	19	20
1		21	22	23	24	25	26	27
2		28	29	30				

Docència		OCTUBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
2					1	2	3	4
3		5	6	7	8	9	10	11
4	1	12	13	14	15	16	17	18
5	2	19	20	21	22	23	24	25
6	3	26	27	28	29	30	31	

Docència		NOVEMBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
6	3							1
7	4	2	3	4	5	6	7	8
8	5	9	10	11	12	13	14	15
9	6	16	17	18	19	20	21	22
10	7	23	24	25	26	27	28	29
11	8	30						

Docència		DESEMBRE 2026						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
11	8		1	2	3	4	5	6
12	9	7	8	9	10	11	12	13
13	10	14	15	16	17	18	19	20
14	11	21	22	23	24	25	26	27
15	12	28	29	30	31			

Docència		GENER 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
15	12					1	2	3
16	13	4	5	6	7	8	9	10
17	14	11	12	13	14	15	16	17
18	15	18	19	20	21	22	23	24
19	16	25	26	27	28	29	30	31

setembre	Campanya Accés i Matrícula TO 2026/1
23 de setembre	**TO-1r. Inici docència 2026/1**
23 de setembre	**CP-1r. Inici docència Curs Professionalitzador 2026/1**
23 de setembre	**FP-1r. Inici docència Formació Professional 2026/1**

set/oct/feb	Campanya Extr.selecció PDCs
14 d'octubre	**PG/Ms- 2n. Inici docència PG i MU 2026/1**
14 d'octubre	**Inici docència >25**
octubre	Campanya AEP 2026/2
24 octubre	**Proves ECLA**

nov/març	Campanya Accés i Matrícula TO 2026/2
nov/març	Campanya Matrícula PG 2026/2
nov/març	Rematr. estud. descans 2026/2 (sense matric.activ.)
novembre	Campanya RAEP 2026/2
novembre	Campanya AEP 2026/2
25 de novembre	**FP-2n. Inici docència Formació Professional**

desembre	Campanya RAEP 2026/2
desembre	Campanya AEP 2026/2
24 de des.	* Inici treball autònom de l'estudiant

3 de gener	* Fi treball autònom de l'estudiant
11 gener	Qualif. Final AC amb PAF (1r inici)
16-20-23 gener	**TO-Proves d'avaluació final (PAF) 2026/1**
14 al 23 de gener	**TO-Proves d'avaluació final (AC+PF) 2026/1**
15, 16 i 17 de gener	**Proves FP**
18 al 1 febrer (fins 12h)	Correcció PAF
25 de gener	Sanció impagament 2026/1

Pendent validació

Semestre 2026-1

Inicis de semestre:

23 de setembre

14 d'octubre

Proves finals: 16, 20 i 23 de gener 2027

*** Durant aquest període i el dia següent, no hi haurà dates límit de lliurament d'activitats**

1r i 2n inici de docència
Inici CP, FP, PO, i >25
Proves d'Avaluació (PAF)
Tancament d'Actes
Dies festius

Docència		FEBRER 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
20	17	1	2	3	4	5	6	7
21	18	8	9	10	11	12	13	14
1	19	15	16	17	18	19	20	21
2	20	22	23	24	25	26	27	28

Docència		MARÇ 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
3	21	1	2	3	4	5	6	7
4	1	8	9	10	11	12	13	14
5	2	15	16	17	18	19	20	21
6	3	22	23	24	25	26	27	28
7	4	29	30	31				

Setmana Santa

Docència		ABRIL 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
					1	2	3	4
8	5	5	6	7	8	9	10	11
9	6	12	13	14	15	16	17	18
10	7	19	20	21	22	23	24	25
11	8	26	27	28	29	30		

Docència		MAIG 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
11	8						1	2
12	9	3	4	5	6	7	8	9
13	10	10	11	12	13	14	15	16
14	11	17	18	19	20	21	22	23
15	12	24	25	26	27	28	29	30
16	13	31						

Docència		JUNY 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
16	13		1	2	3	4	5	6
17	14	7	8	9	10	11	12	13
18	15	14	15	16	17	18	19	20
19	16	21	22	23	24	25	26	27
20	17	28	29	30				

1 de febrer (fins12h)	Qualif. Final AC sense PAF (1r i 2n inici)
22 gener a l'1 febrer	Proposta de Nota final MHs TO 1r. Inici 2026/1
22 gener a l'1 febrer	Proposta de Nota final MHs TO/TP 2n Inici 2026/1
2-3 febrer	**T.Actes 1r. i 2n Inici 2026/1**
3 de febrer	Inici Qualif. Final Fita PG 2026/1
2 de febrer	Inici Campanya Titulació TO 2026/1
15 de febrer	Inici Campanya Titulació PG 2026/1
13,14,19 de febrer	**Proves Català i Jurídic**
17 de febrer	**TO-1r. Inici docència 2026/2**
17 de febrer	**CP-1r. Inici docència Curs Professionalitzador 2026/2**
17 de febrer	**FP-1r. Inici docència Formació Professional 2026/2**
febrer	Inici Rematr. TO 2026/2
febrer	Inici Rematr. TO 2026/2

10 març	**2n. Inici PG i MU 2026/2**
9 al 13 març	Baixa matrícula Inici PG 2026/2
10 març	**Inici docència >25**
19 -29 març	* Treball autònom de l'estudiant
març	Rematrícula MU 2n. Inici 2026/2
març/abr/jul	Camp. Selecció Ordinària PDCs

7 d'abril	**FP-2n. Inici docència Formació Professional**
10 abril	**Proves >25 i >45**
abr-set	Campanya Accés i Matrícula TO 2027/1
abril	Campanya RAEP 2027/1
abril	Campanya AEP 2027/1

maig	Campanya AEP 2027/1
maig	Campanya RAEP 2027/1

7 de juny	Qualif. Final AC amb PAF (1r inici)
9 de juny	**PO- Inici docència cursos i seminaris**
12-16-19 juny	**TO-Proves d'avaluació final (PAF) 2026/2**
10 al 19 de juny	**TO-Proves d'avaluació final (AC+PF) 2026/2**
11, 12 i 13 de juny	**Proves FP**
12,13, 19 juny	**Proves Català i Jurídic**
14 - 28 juny (fins 12h)	Correcció PAF
28 (fins12h)	Qualif. Final AC sense PAF (1r i 2n inici)
18 al 28 juny	Proposta de Nota final MHs TO 1r. Inici 2026/2
18 al 28 juny	Proposta de Nota final MHs TO/TP 2n Inici 2026/2
juny	Campanya AEP 2027/1
29-30 juny	**T.Actes 1r. i 2n Inici 2026/2**
22 de juny	Sanció impagament 2026/2

Pendent validació

Semestre 2026-2

Inicis de semestre:

17 de febrer

10 de març

Proves finals: 12, 16 i 19 de juny 2027

*** Durant aquest període i el dia següent, no hi haurà dates límit de lliurament d'activitats**

1r i 2n inici de docència
Inici CP, FP, PO, i >25
Proves d'Avaluació (PAF)
Tancament d'Actes
Dies festius

Docència		JULIOL 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
20	17				1	2	3	4
21	18	5	6	7	8	9	10	11
22	19	12	13	14	15	16	17	18
23	20	19	20	21	22	23	24	25
24	21	26	27	28	29	30	31	

1 de juliol	Inici Qualif. Final Fita PG 2026/2
10 de juliol	Inici Campanya Titulació PG 2026/2

Docència		AGOST 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
								1
		2	3	4	5	6	7	8
		9	10	11	12	13	14	15
		16	17	18	19	20	21	22
		23	24	25	26	27	28	29
		30	31					

Docència		SETEMBRE 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
				1	2	3	4	5
		6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19
		20	21	22	23	24	25	26
		27	28	29	30			

21 de setembre	Data límit titulació pels Actes de Graduació

Docència		OCTUBRE 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
						1	2	3
		4	5	6	7	8	9	10
		11	12	13	14	15	16	17
		18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31

octubre	Campanya AEP 2027/2

Docència		NOVEMBRE 2027						
TO	PG	Dll	Dm	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5	6	7
		8	9	10	11	12	13	14
		15	16	17	18	19	20	21
		22	23	24	25	26	27	28
		29	30					

novembre	Campanya AEP 2027/2
novembre	Inici Campanya RAEP 2027/2

Pendent validació

Semestre 2026-2

Inicis de semestre:

17 de febrer

10 de març

Proves finals: 12, 16 i 19 de juny 2027

	1r i 2n inici de docència
	Inici CP, FP, PO, i >25
	Proves d'Avaluació (PAF)
	Tancament d'Actes
	Dies festius

UOC.universitat
@UOCuniversitat
@uocuniversitat

uoc.edu

Universitat Oberta
de Catalunya

ANNEX 7

Universitat Oberta de Catalunya

Consell de Govern

Data: 17 de març de 2026

Modificació de la Normativa sobre la gestió dels recursos alliberats procedents de fons internacionals competitius.

El Consell de Govern de la UOC, reunit el 17 de març de 2026, **ACORDA**:

Modificacions a l'articulat

1.- Suprimir del títol de la normativa, així com a la resta de les disposicions d'aquesta normativa, la referència a «*internacionals*».

Justificació: els recursos alliberats, no es generen només en projectes internacionals sinó en projectes on es va a costos totals (personal UOC imputant hores).

2.- Modificar el preàmbul de la normativa, que queda redactada de la següent manera:

> «*Un dels objectius de la universitat és estimular i facilitar la participació del col·lectiu acadèmic, integrat pel professorat i el personal investigador o de projecte, i el col·lectiu de gestió (en endavant, «el Personal») de la Universitat en projectes de Recerca, Desenvolupament i Innovació (d'ara endavant, "R&I") de programes competitius* ~~***internacionals***~~*.*
>
> *En el context tant del* ***Programa Marc de Recerca i Innovació (R+I) de la Unió Europea*** ~~***programa Horitzó Europa (d'ara endavant, Programa Marc HE)***~~***, com en altres*** ~~***d'altres***~~ ***convocatòries competitives estatals o internacionals on*** *els organismes com les Universitats es financen en la modalitat de costos totals. Això significa que les subvencions* ~~***són del 100% dels costos directes elegibles (o subvencionables) i/o***~~ *inclouen el cost associat a la dedicació de personal propi al projecte, al que cal sumar un finançament addicional en concepte de costos indirectes finançables (overhead), que* ***l'organisme finançador*** ~~***el Programa HE***~~ *permet fixar* ~~***al 25% dels costos directes, una vegada exclosos els costos de terceres parts i despeses de subcontractació.***~~ *Si bé* ***el*** ~~***aquest***~~ *percentatge de despeses indirectes i la possibilitat d'imputar costos de personal propi és aplicable a la majoria d'instruments de* ***finançament a costos totals*** ~~***programa HE***~~*, hi ha modalitats, com és el cas de les accions Marie Skłodowska-Curie, que tenen establertes unes unitats de costos fixes.*
>
> ***El fet de reflectir en el pressupost del projecte costos de personal propi de la UOC dedicat al projecte (costos totals) permet generar el que s'anomena Recursos Alliberats (en endavant RLDs).***
>
> *Per altra banda, alguns organismes internacionals com ara la Comissió Europea, també financen projectes a través de licitacions competitives a càrrec de fons europeus. En aquests casos el càlcul del pressupost es farà sempre a costos totals, tenint en compte el*

percentatge d'overheads que s'indiqui a la política d'overheads de la UOC i el cost de la dedicació de personal propi de la UOC dedicat a realitzar les tasques necessàries per a dur a terme el projecte, amb la qual cosa també es generaran Recursos Alliberat (RLDs).

Així ***~~doncs~~,*** *els fons* ***~~internacionals~~*** *competitius* ***que generen RLDs,*** *poden provenir tant de programes* ***de finançament*** *d'ajuts competitius* ***~~del programa marc o d'altres direccions generals de la Comissió EU o convocatòries a costos totals~~****, com de licitacions públiques a càrrec de fons internacionals,* ***sempre que siguin a costos totals.***»

Justificació: es proposa fer referència, amb caràcter general, al Programa Marc de Recerca i Innovació de la UE, atès que cada dos anys canvia la seva denominació.

3.- Es modifica l'apartat 1 de l'article 2, relatiu a l'àmbit d'aplicació, que queda redactat de la següent manera:

«1. La present normativa és d'aplicació a tots aquells projectes d'R&I o serveis finançats per a fons ~~**internacionals**~~ competitius on el finançament que rep la Universitat és a costos totals, de manera que es generen recursos alliberats. ~~**Això inclou, entre d'altres, projectes d'R&I de programes d'ajuts europeus i licitacions competitives atorgades per entitats europees o per entitats estatals i autonòmiques però que venen finançades amb fons europeus**~~.

(...)»

Justificació: els recursos alliberats, no es generen només en projectes internacionals o en licitacions competitives atorgades per entitat europees, estatals o autonòmiques, sinó en projectes on es va a costos totals (personal UOC imputant hores).

4.- Es modifica l'apartat 2 de l'article 5, relatiu la gestió i destinació dels recursos de lliure disposició, que queda redactat de la següent manera:

«*(...)*

2. El personal investigador de la UOC responsable del projecte d'R&I podrà fer ús dels RLDs, en els termes establerts a les normes d'execució de despeses de la Universitat i la legislació vigent, i en concret, entre d'altres, per a les activitats següents:

- *Contractació de personal administratiu. Retribucions per a la contractació d'un gestor del projecte en cas que no hi hagi estat pressupostat.*
- ***Reducció parcial de dedicació docent del PDI mitjançant la imputació al pressupost del projecte de la part proporcional del seu salari corresponent a la intensificació de la dedicació al projecte d'R&I, prèvia autorització de la DE. L'import del salari alliberat podrà destinar-se posteriorment a la contractació de personal docent substitut, d'acord amb la normativa vigent de la Universitat.***
- *Retribucions a personal investigador* ***o personal docent i investigador*** *de nova contractació. Retribucions per a la contractació de personal investigador que no hagi estat inclòs expressament al projecte sota l'epígraf de Personal contractat.*
- *Compra de fungible o inventariable no elegible o no reflectit al pressupost del projecte.*
- *Viatges no elegibles, ja sigui perquè siguin fora de la Unió Europea i no s'hagi concedit el permís per part de la Comissió Europea o bé perquè no tinguin una relació prou estreta amb l'activitat del projecte per imputar-los-hi.*

- *Despeses de preparació de noves propostes com ara la de les reunions preparatòries d'altres projectes europeus i els viatges relacionats.*
- *Contractació de consultors per a la preparació de propostes.*
- *Despeses de lloguers d'espais o d'infraestructures especialitzades per a la recerca.*
- *Costos de reparació i manteniment d'equips i instal·lacions*
- *Inscripcions a conferències i cursos.*

(...)»

Justificació: S'afegeix la possibilitat d'alliberar temps del PDI per fer recerca amb recursos alliberats

5.- Es modifica l'article 6, relatiu al càlcul dels recursos alliberats disponibles, el qual queda amb la següent redacció:

«1. Durant el primer mes a comptar des de l'inici del període d'execució del projecte d'R&I, l'investigador o investigadora principal, conjuntament amb el/la project mànager de l'Àrea de la UOC responsable de la gestió de l'activitat d'R&I, revisarà les necessitats de recursos alliberats necessaris per garantir el correcte desenvolupament del projecte. En aquest marc, s'elaborarà un càlcul inicial de les hores de personal d'estructura que es preveuen requerides i que podran generar recursos alliberats. d'acord amb allò que s'estableixi a l'Acord de Subvenció així com, si n'hi ha, a l'Acord de Consorci i en altres acords o convenis que fixin disposicions relatives a l'execució econòmica del projecte.

2. Periòdicament, es revisarà el càlcul inicial d'hores de personal fix. La revisió haurà de tenir en compte l'execució real del projecte, les seves necessitats actualitzades i qualsevol variació que pugui afectar la generació de recursos alliberats disponibles (RLDs).

3. Les revisions realitzades s'incorporaran a la planificació econòmica del projecte i serviran de base per actualitzar l'estimació dels RLDs previstos a la finalització del projecte.»

Justificació: Es proposa una nova redacció d'aquest article per clarificar millor com es duu a terme el càlcul dels RLD.

6.- Es modifica l'apartat 3 de l'article 7, relatiu a la disponibilitat dels recursos alliberats, el qual que redactat de la següent manera:

«(....)

3. En tot cas, les retribucions extraordinàries al personal investigador participant en el projecte ~~no seran possibles~~ **queden subjectes a la justificació davant l'organisme finançador** ~~fins a la finalització, acceptació de la justificació~~ i al cobrament **parcial** o final del mateix.

A aquests efectes, els complements es podran abonar després de cada període que hagi estat degudament justificat i cobrat per la Universitat, i no únicament un cop finalitzat el projecte.

Les retribucions cobrades amb anterioritat a la finalització, justificació i cobrament final del projecte, que hauran de ser, com a mínim, anuals, només seran possibles quan el **coordinador del grup de recerca al que pertanyi aquesta persona** en el moment de fer-se el pagament en nòmina, signi un compromís de finançament de l'import de les retribucions extraordinàries en el cas que la justificació final del projecte no sigui totalment acceptada i la UOC no cobri la totalitat de l'import finançat.

(....)»

Justificació: Es proposa poder disposar dels recursos alliberats per fer aportacions en nòmina, no només la final dels projectes, sinó després de cada justificació econòmica acceptada i aquell part de la subvenció cobrada.

7.- Es modifiquen els apartats 1, 4 i 5 de l'article 8 relatiu al procediment i límits per a les retribucions extraordinàries a càrrec dels RLDs, que queden redactats de la següent manera:

«1. Les retribucions extraordinàries, a càrrec dels RLD's, que percebi el personal investigador participant en el projecte d'R&I, s'abonaran en la nòmina com un complement de forma puntual, no consolidable, ni absorbible, sempre que hi hagi una autorització prèvia de la Direcció d'Estudis o~~, o centre o institut~~ **de les direccions de les Unitats de** Recerca ~~**al que pertanyi**~~**, el cas que el personal investigador no estigui adscrit a cap estudi. En tots els casos, les direccions de les Unitats de Recerca seran informades quan es validi un complement en nòmina contra RLDs**.

(....)

4. La quantitat màxima anual que podrà percebre una persona en concepte de retribucions extraordinàries a càrrec dels RLDs no podrà excedir el 30% de la **mitjana** ~~**seva**~~ **de la massa** salarial **fixa** bruta anual del PDI en l'exercici anterior **(no es tindran en compte per aquesta referència els complements associats a encàrrecs acadèmics).**

5. Les sol·licituds de retribució extraordinària les presentarà l'investigador principal mitjançant el formulari que li facilitarà l'Àrea de la UOC que tingui encomanada la gestió de l'activitat de recerca i innovació, a on s'inclourà el llistat d'investigadors, quantitat a percebre per a cadascun d'ells, i les signatures de tots ells, així com de l'autorització de la direcció d'estudis o de les direccions ~~**dels Centres o Instituts de Recerca**~~ **de les Unitats de Recerca, el cas que el personal investigador no estigui adscrit a cap estudi.**

Aquestes sol·licituds hauran de ser lliurades en el moment de la planificació/replanificació del projecte d'R&I a càrrec del qual s'imputen les retribucions extraordinàries.

(....)»

Justificació: es proposa que, en casos on hi hagi prevista una retribució extraordinària a càrrec dels RLD's es disposi de l'autorització prèvia de la Direcció dels Estudis o de la Direcció de la Universitat de Recerca, si el personal investigador no està adscrit a cap Estudi. En qualsevol cas, les direccions dels centres de recerca sempre han d'estar informades.

Aquesta autorització s'ha d'incloure a les sol·licituds de retribucions extraordinàries.

Aquestes modificacions es proposen en concordança i en coherència amb el nou model de governança de l'activitat de recerca i transferència de la Universitat.

També es proposa que la retribució extraordinària màxima a percebre, a càrrec dels RLD's, no pugui ser superior el 30% de la retribució mitjana.

8.- Aquestes modificacions entraran en vigor a partir de la seva publicació a la Seu Electrònica de la Universitat.

Aquestes modificacions seran d'aplicació també als projectes d'R&I o serveis finançats amb fons competitius que, en data d'entrada en vigor d'aquestes, estiguin en fase d'execució.

ANNEX 8

Universitat Oberta de Catalunya

Consell de Govern

Data: 17 de març de 2026

Modificació de la Normativa de l'activitat d'R+I en règim de col·laboració i sota contracte de la Universitat Oberta de Catalunya.

El Consell de Govern de la UOC, reunit el 17 de març de 2026, **ACORDA**:

Modificacions a l'articulat

1.- Es modifica el preàmbul de la normativa, que queda redactat en els següents termes:

> «*Un dels objectius de la UOC és estimular i facilitar la participació del col·lectiu acadèmic, integrat pel professorat i el personal investigador o de projecte, i del col·lectiu de gestió (en endavant, el personal) de la Universitat en projectes de recerca, desenvolupament i innovació (en endavant, R+I) col·laboratius i en treballs contractats de caràcter científic, tècnic o artístic i de desenvolupament d'ensenyaments d'especialització, i, alhora, facilitar la transferència de coneixement entre les empreses i el món acadèmic i investigador a l'empara del que estableix l'article* ***60 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (en endavant, LOSU)*** ~~***83 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (en endavant, LOU)***~~.»

Justificació: s'actualiza la referència legal.

2.- Es modifica el primer paràgraf de l'article 1, relatiu a l'objecte, que queda redactat en els següents termes:

> «*Aquesta normativa té per objecte regular el règim aplicable a la formalització dels convenis i contractes que la Universitat subscrigui amb persones, físiques o jurídiques, universitats o entitats, públiques o privades, per a la realització de projectes d'R+I col·laborativa o contractada, treballs o projectes de caràcter científic, tècnic o artístic, així com per al desenvolupament d'activitats específiques de formació vinculades a la recerca i la innovació, d'acord amb l'article* ~~***83.1***~~ ***60*** *de la* ~~***LOU***~~ ***LOSU****.*
>
> (...)»

Justificació: s'actualiza la referència legal.

3.- Es modifica l'article 11, relatiu a les incompatibilitats del personal, que queda redactat de la següent manera:

> «*Es pot denegar la participació del personal de la UOC en una activitat d'R+I formalitzada a través d'un contracte o conveni en cas que concorrin els supòsits d'incompatibilitat del personal que es detallen a continuació:*

a) Quan la realització del treball pugui ocasionar perjudici en les tasques acadèmiques del professorat, en les tasques científiques del personal investigador o de projecte o en l'activitat del personal de gestió, o bé impliqui una vulneració del Codi de conducta de la UOC ***i altres normatives internes que facin aquesta activitat incompatible.***

b) Quan el responsable del projecte no disposi de la formació o l'experiència necessàries per desenvolupar-lo, d'acord amb la valoració de la direcció dels estudis, de la unitat de recerca o de l'àrea corresponent.

c) Quan les obligacions assignades a la persona responsable del projecte comportin l'existència d'una relació professional estable o una relació laboral amb un tercer.

d) Quan existeixi una activitat al marge de la participació en un projecte que no hagi estat comunicada prèviament a la institució per a la seva valoració i pugui ser incompatible.»

Justificació: S'afegeix com a supòsit d'incompatibilitat l'existència d'activitats al marge del projecte que no hagin estat prèviament comunicades, quan aquestes puguin presentar algun tipus d'inconvenient per a l'activitat de recerca desenvolupada per la persona a la UOC.

4.- Es modifica l'article 12, relatiu al procediment d'autorització dels contractes i convenis d'R+I, que queda redactat en els següents termes:

«*La mateixa UOC pot emprendre d'ofici una activitat d'R+I a instància del personal de la UOC, o bé a instància de col·laboradors i experts d'altres universitats, centres de recerca i institucions nacionals o estrangeres sense relació laboral amb la UOC.*

El personal de la UOC ha de presentar la seva proposta de realització d'activitat d'R+I davant de l'àrea de la UOC que tingui encomanada la gestió de l'activitat ***d'R+I col·laborativa i contractada****, la qual la traslladarà,* ***per a la seva validació, a la Direcció d'Estudis, si es tracta de personal acadèmic, davant de la Direcció de la Unitat de Recerca, si es tracta personal investigador o davant de la Direcció d'Àrea corresponent. En el cas que la proposta sigui liderada per personal docent investigador amb el rol de Direcció d'Estudis o Direcció d'Unitat de Recerca, aquesta validació la durà a terme el vicerector o vicerectora competent en transferència del coneixement.***

Un cop validada ***l'activitat d'R+I per part de la Direcció d'Estudis, la Direcció de la Unitat de Recerca o la Direcció d'Àrea****, i d'acord amb els procediments interns de validació de contractes o convenis vigents en cada moment, la proposta de contracte o conveni s'ha de traslladar a l'entitat pública o privada que hi participi perquè la ratifiqui.*»

Justificació: es proposa que sigui la Direcció dels Estudis, si es tracta de personal acadèmic, o de la Direcció de la Universitat de Recerca, si es tracta de personal investigador, qui validi les propostes de realització d'activitats de recerca col·laborativa i contractada, en coherència amb el nou model de governança de l'activitat de recerca i transferència de la Universitat. En el cas que la proposta provingui de la direcció dels estudis o d'una unitat de recerca, serà validada pel VR competent en transferència.

5.- Es modifica l'article 13, relatiu a la denegació de la participació, que queda redactat en els següents termes:

«A banda de les causes de denegació per incompatibilitat del personal de la UOC, la participació en una activitat d'R+I pot ser denegada pel director o directora dels estudis o ~~del centre~~ **unitat de recerca** al qual s'adscriu aquest personal quan es presenti un dels supòsits que es detallen tot seguit:

● Quan el treball o projecte no tingui el nivell científic, tècnic o artístic exigible al professorat universitari.
● Quan el treball o projecte no estigui inclòs en la missió i els valors de la UOC o ~~la Comissió~~ **el Comitè d**'Ètica **per a la Recerca** de la Universitat l'hagi denegat per motius ètics.
● Quan les persones involucrades no disposin del temps necessari per dur a terme el projecte, tenint en compte les tasques de docència, recerca, i/o gestió que tenen assignades.
● Quan el rendiment i/o l'avaluació de les persones involucrades en el projecte no sigui l'adequat, o existeixin avaluacions prèvies desfavorables.

S'ha de comunicar al sol·licitant la denegació de la participació amb trasllat de l'informe desfavorable motivat, així com el procediment eventual que cal seguir per presentar un recurs per a la revisió de l'expedient.»

Justificació: s'amplien els supòsits de denegació de la participació en una activitat d'R+I.

6.- Es modifica l'apartat 4 de l'article 16, relatiu al règim econòmico, que queda redactat de la següent manera:

«*4. Retribucions del personal de la UOC*

En els casos en què hi hagi prevista una retribució a favor del personal acadèmic, integrat pel professorat i el personal investigador, o del personal de gestió, s'ha d'abonar un complement puntual, no consolidable ni absorbible i justificat en concepte de participació en un projecte determinat~~., i sempre que es disposi d'una autorització prèvia de la direcció d'estudis o de les direccions de les centres de recerca~~.

a)Personal acadèmic i personal investigador
L'abonament d'aquest complement resta condicionat al compliment del procediment d'autorització i validació de l'activitat d'R+I previst a l'article 12 i, addicionalment, a una validació específica prèvia a l'abonament per part de la Direcció d'Estudis, si es tracta de personal acadèmic, o per part de la Direcció de la Unitat de Recerca, si es tracta de personal investigador.
En el cas que el personal investigador no estigui adscrit a cap estudi, l'autorització i la validació s'entendran referides a la Direcció de la Unitat de Recerca corresponent.
La Direcció de la Unitat de Recerca ha de ser informada d'aquest procediment en tots els casos, amb independència de l'adscripció del personal.
En el cas que el complement sigui per personal docent i investigador amb rol de Direcció d'Estudis o Direcció d'Unitat de Recerca, l'aprovació es durà a terme pel vicerector o vicerectora competent en transferència del coneixement.

b) Personal de gestió
Quan la previsió d'abonament del complement de participació en un projecte sigui a favor del personal de gestió de la UOC, aquesta participació s'ha de produir sens

perjudici del compliment de les funcions pròpies del seu lloc de treball i d'acord amb el procediment d'autorització i validació de l'activitat previst a l'article 12.

L'abonament del complement s'efectuarà una vegada hagi estat novament validat per la Direcció d'Àrea corresponent.

~~***D'altra banda, quan la previsió d'abonament del complement de participació en un projecte sigui a favor del personal de gestió de la UOC, aquesta s'ha de produir sens perjudici del compliment de les funcions del seu lloc de treball i sempre que hi hagi una autorització prèvia de la direcció d'àrea corresponent.***~~

En tots dos casos (personal ***acadèmic i*** *investigador i personal de gestió), aquesta retribució puntual no implica cap canvi en la seva relació contractual amb la UOC.*

De la partida pressupostària de cada projecte destinada a remunerar puntualment el personal de la UOC que hi intervé, s'ha de retenir i destinar un mínim del 10 % del cost de la remuneració ~~***als estudis o al centre on estigui adscrit***~~ ***al grup de recerca al que estigui adscrit l'investigador principal. En el cas de personal acadèmic no adscrit a cap grup de recerca l'import retingut es destinarà als Estudis als que pertanyi.***

Aquesta retenció del 10 % no s'aplica en els casos de les remuneracions extraordinàries del personal de gestió, ***ni tampoc les remuneracions extraordinàries del personal acadèmic que participi amb la seva expertesa en projectes desenvolupats pels laboratoris de la UOC.***

Les remuneracions al personal de la UOC participant a conseqüència de l'execució i el compliment dels contractes i convenis s'han de fer efectives a través d'una nòmina complementària, de conformitat amb el que determinin les normes internes que estableixi la UOC i la normativa vigent.

En tots els casos, el personal membre de l'equip de treball no pot percebre, a conseqüència de l'execució de contractes emparats per l'article ~~***83***~~ ***60*** *de la* ~~***LOU***~~ ***LOSU****, una quantitat superior a la que estableix la legislació aplicable o quantitats superiors a les establertes internament per la UOC d'acord amb aquesta legislació.*»

Justificació: es proposa que, en casos on hi hagi prevista una retribució pel personal acadèmic o pel personal investigador, es disposi d'una autorització prèvia de la Direcció dels Estudis o de la Direcció de la Universitat de Recerca, si el personal investigador no està adscrit a cap Estudi. En qualsevol cas, les direccions de les unitats sempre han d'estar informades.

També es proposa que la retenció del 10% de la remuneració a percebre es destini al grup de recerca al que estigui adscrit l'IP, restant excloses d'aquesta retenció les remuneracions extraordinàries al personal investigador que hagi participat amb la seva expertesa en projectes desenvolupats pels laboratoris de la UOC.

Totes aquestes modificacions es proposen en concordança i en coherència amb el nou model de governança de l'activitat de recerca i transferència de la Universitat.

7.- Aquestes modificacions entraran en vigor a partir de la seva publicació a la Seu Electrònica de la Universitat.

ANNEX 9

Normativa de gestió de dades de recerca

Universitat Oberta de Catalunya

Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria

Preàmbul

La Universitat Oberta de Catalunya (d'ara endavant, "UOC") considera que la universitat ha de ser un espai obert que faciliti el diàleg, la creació i l'intercanvi de coneixement. Per això aposta perquè el coneixement generat en la recerca sigui obert a tothom, tingui el màxim impacte i permeti avançar cap al desenvolupament sostenible. Aquest coneixement es materialitza per mitjà de l'accés obert a les publicacions científiques i, també, a l'accés obert a les dades generades en la recerca.

La UOC recull tot un seguit de dades en diversos registres i formats que s'utilitzen en la investigació científica per assolir els objectius marcats. Per aquesta finalitat cal disposar d'una adequada gestió de les dades de recerca en el seu cicle de vida, assegurar la seva preservació i accés a mitjà i llarg termini, així com garantir la seguretat de la informació associada a aquestes dades.

Les pràctiques eficaces de la gestió de dades de recerca són crucials per a:

- Millorar la qualitat i l'impacte de la recerca: Unes dades ben gestionades augmenten la reproductibilitat i la verificabilitat dels resultats de la recerca, la qual cosa condueix a una major solidesa i confiança en els resultats de la recerca.
- Promoure la col·laboració i la compartició del coneixement: Les dades de lliure accés fomenten la col·laboració entre investigadors dins i fora de la UOC, facilitant l'avanç del coneixement.
- Garantir el compliment dels requisits legals i ètics: L'adhesió a les normatives de protecció de dades i a les directrius ètiques és essencial per mantenir la integritat i la confiança en la recerca.
- Maximitzar el valor de les inversions en recerca: Una gestió adequada de les dades garanteix que les dades de recerca continuïn sent accessibles i utilitzables a llarg termini, maximitzant el retorn de la inversió en recerca.

Aquesta normativa està alineada amb el compromís estratègic de la UOC amb el coneixement obert, tal com s'articula a la Política de Coneixement Obert de la UOC i al Pla d'Acció de Coneixement Obert i, especialment, amb la Política de Gestió de Dades de Recerca de la UOC. Dona suport a la missió de la UOC de ser una universitat oberta que contribueixi a l'avenç del coneixement i la millora de la societat.

Títol I. Disposicions Generals

Article 1. Objecte i definicions

1. Aquesta normativa té per objecte regular la gestió de les dades de recerca per a la correcta recollida, tractament, emmagatzematge, compartició, eliminació i

publicació de les dades, garantint en tot moment la seva seguretat, integritat i confidencialitat.

2. Les dades de recerca són aquelles dades generades o recopilades durant el transcurs d'una activitat de recerca que serveixen per certificar i validar els resultats de l'activitat de recerca i facilitar-ne la reutilització.

3. La gestió de les dades de recerca és l'organització de les dades des de l'inici de l'activitat de recerca fins a la seva finalització.

4. Als efectes d'aquesta normativa, s'apliquen les definicions contingudes en l'Annex I.

Article 2. Àmbit objectiu

1. Aquesta normativa és d'aplicació a aquella informació que s'hagi recopilat, observat, generat o creat des de l'inici fins al final de l'activitat de recerca a la UOC. Es troben també dins de l'àmbit d'aplicació de la present normativa el conjunt de dades acumulades durant el desenvolupament d'una activitat de recerca que siguin necessàries per validar els resultats, amb independència del tipus d'informació, estructura, emmagatzematge i format dels fitxers.

2. També n'és d'aplicació al conjunt de dades de recerca generades en el marc d'una activitat de recerca contractada o col·laborativa de la UOC amb altres institucions, amb finançament extern o sense.

En el cas de finançament extern, prevaldrà el que estableixi l'òrgan finançador sobre les dades de recerca, llevat que contradigui les polítiques i els estàndards de seguretat, integritat i confidencialitat establerts per la UOC.

En el cas que l'entitat responsable de gestionar les dades de l'activitat de recerca col·laborativa no sigui la UOC, però les dades de recerca siguin tractades pel seu personal propi o en els seus sistemes, es mantindrà l'aplicació de les polítiques i els estàndards de seguretat, integritat i confidencialitat establerts per la UOC.

Article 3. Àmbit subjectiu

1. Aquesta normativa és d'aplicació al professorat, personal investigador i personal de gestió de la UOC, que desenvolupa i porta a terme activitats de recerca de qualsevol naturalesa.

2. Aquesta normativa també és aplicable al personal sense vinculació contractual amb la UOC que desenvolupi activitats de recerca col·laborativa, sempre que la UOC ostenti el rol d'entitat coordinadora.

Títol II. Les dades de recerca

Capítol I. Fases del cicle de vida de les dades de recerca

Article 4. Definició del cicle de vida

1. Les dades de recerca segueixen un cicle de vida des del moment de la seva generació fins a la seva eliminació o preservació indefinida.

2. El cicle de vida de les dades de recerca es pot estructurar en les següents fases, les quals no necessàriament han de ser seqüencials o independents:

1. La planificació i el disseny de la recerca.
2. La recollida, processament i anàlisi de les dades.
3. La preservació de les dades.
4. La publicació, compartició i reutilització de les dades.
5. L'eliminació de les dades.

Article 5. Planificació i disseny de la recerca

1. En la fase inicial s'ha de planificar i dissenyar la gestió de les dades mitjançant l'elaboració d'un Pla de Gestió de Dades (PGD).

2. En l'elaboració del PGD cal complir el marc normatiu en matèria d'universitats, de ciència, de secret empresarial, propietat intel·lectual, de protecció de dades i d'accés a la informació, així com qualsevol altre requeriment que, si escau, sigui fixat per l'entitat finançadora.

3. El PGD ha d'establir els mecanismes per garantir l'emmagatzematge, la seguretat i l'accés a les dades generades, així com els procediments per a la seva conservació, reutilització i preservació a llarg termini.

4. El PGD ha d'avaluar si la gestió de les dades de recerca comporta costos associats i, si escau, aquests han de ser previstos i consignats en el pressupost del projecte.

Article 6. Recollida, processament i anàlisi de dades.

1. La recollida de dades té per objecte l'obtenció de dades en el marc de l'activitat de recerca, ja sigui mitjançant observació, experimentació, enquestes, instruments digitals o qualsevol altra metodologia adequada.

2. Durant aquesta fase s'han de documentar els instruments emprats, els mètodes utilitzats i tota aquella informació necessària per garantir la correcta comprensió, utilització i interpretació de les dades.

3. Un cop recollides les dades es procedeix al seu processament, que té per objecte l'aplicació d'operacions tècniques i metodològiques sobre les dades recollides, amb la finalitat de preparar-les per a la seva anàlisi i interpretació científica.

4. Aquest processament ha d'incloure, si escau, processos com ara la neteja de les dades, la codificació, la transformació de formats, el control de versions dels documents, la validació de les dades, la seva descripció i la seva anonimització, quan sigui necessari.

5. Tots els processos aplicats a la recollida i processament de dades han de ser documentats de manera exhaustiva i verificable, amb la finalitat de garantir que es pugui reproduir el mateix resultat a partir de les dades en brut.

6. El processament de les dades ha d'incloure un sistema de gestió de versions dels fitxers que permeti identificar, traçar i controlar totes les modificacions efectuades sobre les dades durant el seu processament.

Article 7. Preservació de les dades.

1. La preservació de les dades té per objecte garantir la protecció i la disponibilitat a llarg termini de les dades de recerca, amb un enfocament de sostenibilitat i accés futur.

2. La preservació de les dades s'ha de planificar a la fase inicial de l'activitat de recerca i executar les actuacions necessàries per garantir la protecció i la disponibilitat de les dades generades.

3. Les dades amb més utilitat i valor potencial s'han de preservar i publicar. Es poden incloure, si escau, resultats negatius, amb l'objectiu d'evitar la repetició de processos innecessaris.

4. En el moment de preservar les dades, s'han d'adoptar formats de dades adequats per a la preservació, establir i mantenir còpies de seguretat i sistemes

d'emmagatzematge que garanteixin la integritat de les dades, i determinar i documentar el període de temps durant el qual les dades han de ser preservades.

5. Les dades de recerca, amb caràcter general, podran ser preservades de forma indefinida, llevat de disposició norma o pacte en contra, o que incorporin dades de caràcter personal.

Article 8. Publicació, compartició i reutilització de les dades.

1. La publicació, compartició i reutilització de les dades de recerca han de complir amb els principis FAIR (Findable, Accessible, Interoperable and Reusable), amb l'objectiu de facilitar la seva localització i accés, augmentar l'eficiència i la transparència en la investigació, i promoure l'intercanvi de coneixement.

2. La publicació de les dades té com a finalitat posar a disposició de la comunitat investigadora i tota la societat les dades generades durant l'activitat de recerca, mitjançant repositoris o plataformes adequades.

La publicació de les dades queda condicionada a l'existència de limitacions derivades de la confidencialitat, la privacitat o processos de protecció de la propietat intel·lectual o industrial.

3. La compartició de dades té com a finalitat posar les dades de recerca a disposició d'altres persones investigadores o parts autoritzades, dins o fora de la UOC, en condicions de seguretat i amb els permisos adequats.

En aquesta fase, cal determinar el nivell de compartició que s'atorgarà a les dades i seleccionar un repositori, sota les condicions de seguretat, els permisos i les llicències adequades, que garanteixi que les dades i les metadades associades siguin consultables de manera efectiva.

4. La reutilització de dades té com a finalitat afavorir l'aprofitament de dades de recerca ja existents per desenvolupar noves investigacions, aplicacions o projectes en contextos diferents dels originals. A aquest efecte, les dades han d'estar correctament documentades i tenir les llicències que especifiquin com es poden fer servir aquestes dades en altres contextos.

Article 9. Conservació i eliminació de les dades

1. Totes les dades generades i emmagatzemades com a resultat d'una activitat de recerca s'han de conservar com a mínim durant el termini de justificació establert per a cada projecte de recerca.

Quan la normativa aplicable o la convocatòria de finançament estableixin terminis de conservació específics, aquests seran d'aplicació preferent, i hauran de ser estrictament respectats.

2. Durant tot el període de conservació, s'han d'aplicar les mesures necessàries per garantir la seguretat de la informació, especialment en relació amb la seva confidencialitat, integritat i disponibilitat, d'acord amb les polítiques i la normativa interna de la UOC.

La gestió dels accessos a les dades ha d'estar degudament controlada, documentada i limitada exclusivament a les persones autoritzades.

3. El procés d'eliminació de dades s'ha de dur a terme de manera segura i traçable, garantint la destrucció irreversible de la informació, i d'acord amb les directrius que estableixi la UOC.

Els registres físics que ja no siguin necessaris poden ser remesos als arxius de la universitat per a la seva possible incorporació a col·leccions, amb l'objectiu de preservar-los i facilitar-ne l'accés a futurs investigadors.

Capítol II. Classificació de les dades de recerca

Article 10. Classificació general

Les dades de recerca es poden classificar, amb caràcter general, segons:

a) la metodologia emprada,
b) la fase del cicle de vida de les dades
c) el grau d'afectació a la privacitat de les persones i el nivell de classificació de la informació.

Article 11. Classificació segons la metodologia emprada

Les dades de recerca segons la metodologia emprada es poden subclassificar, a títol enunciatiu, en:

a) *Dades observacionals*: són aquelles dades capturades en temps real, no repetibles. S'associen a metodologies qualitatives i quantitatives, on les dades recollides requereixen una anàlisi posterior.

b) *Dades experimentals*: són aquelles dades capturades en equips de laboratori. S'associen a metodologies quantitatives on es busca establir causa i efecte en un fenomen.

c) Dades de simulació: són aquelles dades generades a partir de models de prova, microdades generades artificialment a partir de models estadístics o computacionals. Aquesta tipologia de dades es pot combinar amb dades reals o produir noves a partir de simulacions.

d) Dades derivades o compilades: són aquelles dades complexes i reproduïbles, però de difícil reproducció. És informació nova que es crea per mitjà del processament i la combinació de conjunts de dades existents.

e) Dades de referència: són aquelles dades d'un conglomerat o conjunt de dades que es poden crear internament o que provenen de fonts externes.

Article 12. Classificació segons la fase del cicle de les dades

Les dades de recerca segons la fase del cicle en què es troben es poden subclassificar en:

a) Dades primàries o sense processar: són les dades originals que han sigut obtingudes i encara es troben sense processar o analitzar.

b) Dades anonimitzades: són les dades de caràcter personal recollides que, després de processar-se ja no permeten associar la persona amb la dada i, per tant, no és possible la identificació de la persona ni revertir la connexió preexistent.

c) Dades processades: són les dades resultants de l'organització, reducció, integració i conversió d'un conjunt de dades (primàries o anonimitzades) en noves dades després d'utilitzar una metodologia específica (digitalització, traducció, transcripció, eina d'anàlisi de dades estadístiques o qualitativa, etc.).

d) Dades a publicar: són les dades finals susceptibles de ser publicades en obert en repositoris o altres plataformes.

Article 13. Classificació segons l'afectació a la privacitat de les persones i nivell de classificació de la informació

Les dades de recerca segons la privacitat de les persones i el nivell de classificació de la informació es poden subclassificar en:

a) Públiques: dades que poden ser difoses sense restriccions.

b) Internes: dades destinades a ús restringit dins de la UOC o l'abast del projecte.

c) Confidencials: dades l'accés a les quals està limitat a persones expressament autoritzades, perquè inclouen dades personals i de categories especials de dades.

d) Restrictives: dades d'elevada sensibilitat que requereixen mesures especials de protecció i controls reforçats d'accés.

Títol III. L'organització i gestió de les dades

Capítol I. El Pla de Gestió de Dades

Article 14. Pla de Gestió de les Dades (PGD)

1. Les dades de recerca de la UOC s'han d'organitzar i gestionar durant tot el seu cicle de vida a través d'un PGD.

El PGD ha d'establir els processos d'adquisició o recollida, emmagatzematge, tractament, conservació i eliminació de les dades. Aquests processos es desenvoluparan mitjançant els corresponents procediments.

2. Tot projecte i activitat de recerca a la UOC, amb finançament o sense, que tracti qualsevol mena de dada, ha de comptar amb el corresponent PGD, tot i que el projecte o entitat finançadora no ho demani expressament. En el cas de projectes de recerca amb finançament extern, el PGD també ha de preveure, si escau, els requisits específics que estableixi l'òrgan finançador.

3. L'investigador/a principal del projecte de recerca és responsable d'elaborar el PGD. En el cas de projectes de recerca en col·laboració amb altres entitats, és responsabilitat de l'investigador/a principal de l'entitat que hagi assumit la coordinació del PGD.

Capítol II. Els processos de gestió de dades

Article 15. Procés de recollida de dades

1. La recollida de dades és un procés que té per objecte l'adquisició, captació i recopilació de les dades de recerca.

2. El procés de recollida de dades ha d'estar previst en el PGD i ha de tenir en compte diverses consideracions prèvies:

a) Si la recerca implica el tractament de dades de caràcter personal, s'ha d'obtenir el consentiment informat de la persona interessada, que ha d'incloure una descripció detallada del tractament de dades personals.

Només s'han d'obtenir les dades personals que siguin estrictament necessàries per assolir els objectius de l'activitat de recerca.

b) Si s'utilitzen conjunts de dades anonimitzades, agregades o sintètiques, s'ha de verificar la font d'obtenció i, si escau, la llicència a la qual el conjunt de dades està subjecta.

c) Si l'activitat de recerca es duu a terme de forma col·laborativa amb tercers, s'ha de tenir en compte les obligacions i la distribució de tasques relacionades amb el tractament de les dades que s'estableixi en la convocatòria o en l'acord de col·laboració.

3. Per poder iniciar el procés de recollida de dades s'ha de comptar amb el corresponent informe de conformitat ètica, així com amb les mesures concretes de seguretat i de protecció de dades, d'acord amb el que s'estableix a l'article 3.e) del Reglament del CER.

Article 16. Tractament de dades

1. El tractament de dades és el procés mitjançant el qual les dades brutes de recerca es manipulen i transformen en informació útil, interpretable i orientada a obtenir conclusions que permetin avançar en els objectius de la recerca.

2. El procés de tractament de dades personals ha d'estar previst en el PGD i ha de preveure l'aplicació obligatòria de mesures de seguretat tècniques i organitzatives que en garanteixin la confidencialitat, integritat i disponibilitat, de conformitat amb les polítiques de la UOC en matèria de seguretat i confidencialitat.

Entre aquestes mesures s'ha d'incloure, sempre que sigui possible: la pseudonimització o anonimització de les dades, l'ús de tecnologies que reforcin la privacitat, els controls d'accés basats en el principi de necessitat de conèixer, i mecanismes de registre i traçabilitat de totes les operacions realitzades.

3. El tractament de dades de categories especials només és permès quan hi hagi una base legal de legitimació o consentiment explícit, i sempre amb mesures reforçades de seguretat. Sempre que la finalitat ho permeti, s'han d'aplicar tècniques de pseudonimització o anonimització que evitin la identificació directa o indirecta de les persones.

Aquestes dades han de classificar-se com a informació confidencial i protegir-se amb mesures específiques com entorns xifrats, controls d'accés estrictes i registre de totes les operacions realitzades.

4. Les dades recollides en formats no digitals s'han de tractar seguint criteris d'integritat, emmagatzematge responsable, accés controlat i preservació indefinida, de conformitat amb la política de la UOC en matèria de gestió documental.

Sempre que sigui possible, es recomana la seva digitalització i tractament en entorns segurs.

Article 17. Emmagatzematge

1. L'emmagatzematge de dades és el procés tecnològic que consisteix a arxivar, organitzar i compartir les dades, des del moment de la seva recollida en sistemes i infraestructures autoritzades per la Universitat fins a la seva eliminació.

2. El procés d'emmagatzematge ha d'estar previst en el PGD i garantir la confidencialitat, la seguretat, la preservació, la traçabilitat i la conservació a llarg termini de les dades:

a) Confidencialitat: garantir la protecció de les dades mitjançant xifratge quan sigui necessari i accés restringit a persones autoritzades.

b) Seguretat: disposar de còpies de seguretat regulars i mecanismes per evitar alteracions no autoritzades.

c) Disponibilitat: preservar les dades durant el temps establert pel projecte o la normativa aplicable, assegurant-ne la recuperació en cas d'incidència.

d) Traçabilitat: registre de les operacions i aplicació del principi de mínim privilegi en els accessos.

3. L'emmagatzematge de dades s'ha de realitzar en les plataformes institucionals. Excepcionalment, la Universitat podrà autoritzar que les dades de recerca siguin emmagatzemades en servidors o sistemes aliens a la Universitat sempre que es garanteixi l'aplicació de polítiques o normativa en matèria de seguretat, integritat i confidencialitat de la informació equiparables a les de la UOC.

4. L'accés a les dades de recerca emmagatzemades queda limitat a persones autoritzades i identificables, segons el principi de necessitat de conèixer. Els accessos han d'estar protegits amb mecanismes d'autenticació segura, registre i supervisió.

La persona investigadora principal o qui designi és responsable d'atorgar i revocar permisos, revisar-los periòdicament si s'escau, i garantir que cada usuari accedeixi només a les dades imprescindibles.

L'accés a dades confidencials o especials requereix controls addicionals i traçabilitat completa, d'acord amb les polítiques de seguretat i classificació de la Universitat.

Article 18. Conservació i eliminació

1. La conservació de les dades de recerca és el procés que té per objecte el conjunt d'actuacions destinades a mantenir-les durant el termini establert per la normativa, el projecte o la convocatòria de finançament, garantint-ne en tot moment la confidencialitat, integritat, disponibilitat i accés controlat.

2. L'eliminació de les dades de recerca és el procés que té per objecte el conjunt de mesures i destinades a assegurar que, un cop finalitzat el període de conservació establert, les dades siguin destruïdes de manera segura, irreversible i traçable, evitant-ne la recuperació o ús indegut.

Capítol III. La compartició i publicació de dades

Article 19. Compartició de dades

1. La compartició de dades és el procés pel qual es comparteixen o transmeten dades.

2. Les dades de recerca només es poden compartir mitjançant serveis institucionals o plataformes validades per la Universitat, en cap cas, mitjançant eines o dispositius personals.

3. La compartició pot ser interna o externa. La compartició interna suposa la transmissió de dades entre investigadors/es de la UOC i la compartició externa amb personal aliè a la Universitat, la qual requereix una avaluació prèvia de riscos, l'ús de mecanismes tècnics adequats i els acords que en regulin la protecció i l'ús.

4. La compartició de dades ha de garantir el xifratge en trànsit, el control d'accés mínim, el registre i traçabilitat de les operacions.

Les dades en suport analògic s'han de digitalitzar prèviament a la compartició seguint els procediments establerts per la Universitat.

Article 20. Publicació i reutilització

1. Les dades de recerca resultants d'una activitat de recerca s'han de publicar en el repositori institucional de la Universitat, excepte que hi hagi limitacions derivades de la confidencialitat, la privacitat o processos de protecció de la

propietat intel·lectual o industrial que ho impedeixin. Quan la temàtica o la disciplina de la recerca ho requereixi, es podran utilitzar repositoris temàtics especialitzats de reconegut prestigi en l'àmbit corresponent.

2. La publicació ha d'assegurar que les dades i les seves metadades segueixin els criteris FAIR: trobables, accessibles, interoperables i reutilitzables.

3. La difusió de dades està subjecta als terminis i requisits establerts per les convocatòries de finançament o per la normativa aplicable, i ha de respectar en tot moment les obligacions en matèria de confidencialitat, privacitat i propietat intel·lectual o industrial.

4. Amb caràcter general, només les dades anonimitzades i degudament documentades es poden fer públiques. Les dades que requereixin restriccions d'accés s'han de publicar sota els controls i condicions establerts per la Universitat.

5. Les dades de recerca publicades han de disposar d'una llicència oberta de reutilització, que en permeti l'ús i la difusió més àmplia possible llevat que existeixin limitacions legals o contractuals que n'imposin restriccions.

Quan les dades no es puguin publicar amb una llicència oberta, s'hauran d'establir condicions específiques d'accés i reutilització, prèviament validades per la Universitat.

6. Totes les dades publicades i reutilitzades han de ser degudament citades, seguint els principis internacionals de citació de dades, reconeixent-ne els autors i assegurant-ne la identificació persistent.

Capítol IV. Titularitat de les dades

Article 21. Titularitat de les dades

1. Amb caràcter general, les dades de recerca obtingudes en el desenvolupament de projectes duts a terme per personal amb vinculació laboral o contractual amb la UOC són de titularitat de la Universitat, sens perjudici dels drets que puguin correspondre a terceres persones físiques o jurídiques amb les quals existeixin acords o convenis de col·laboració.

2. En els projectes de recerca finançats per tercers o desenvolupats en col·laboració amb altres entitats, la titularitat de les dades es determinarà segons el que estableixin les convocatòries, contractes o convenis aplicables, sempre que no contradiguin la normativa vigent i les polítiques internes de la Universitat.

3. La Universitat vetllarà perquè els acords i convenis de recerca regulin de manera expressa la titularitat i ús de les dades, així com els drets i obligacions de les parts en relació amb la seva gestió, publicació i reutilització.

Disposició final. Entrada en vigor

Aquesta normativa entra en vigor a partir de la seva publicació a la seu electrònica de la UOC, prèvia aprovació del Consell de Govern de la UOC.

Annex I. Glossari de termes

Aquest annex recull les definicions dels termes utilitzats a la present Normativa de gestió de dades de recerca.

- **Anonimització:** tractament de dades personals en què les dades identificatives es dissocien totalment de les dades personals. És una acció irreversible on es trenca la cadena d'identificació de les persones. Es produeix una ruptura total entre les dades personals que es tractaran i les dades identificatives. La finalitat és que sigui impossible l'associació de les dades que s'han anonimitzat amb les dades identificatives de la persona afectada.
- **Comitè d'Ètica de la Recerca (CER):** Òrgan de la UOC encarregat de l'avaluació ètica dels projectes de recerca, incloent-hi la validació de les tècniques de captació, custòdia, emmagatzematge, tractament i eliminació de dades.
- **Dades personals**: qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable. S'ha de considerar persona física identificable qualsevol persona la identitat de la qual es pot determinar, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador. Per exemple: un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona.
- **Integritat de les dades:** Característica de les dades que assegura que no han estat alterades o destruïdes de manera no autoritzada i que el seu contingut és complet i precís.
- **Llicència**: text legal mitjançant el qual l'autor/a o el/la titular dels drets d'una obra o conjunt de dades autoritza a tercers la seva reutilització sota determinades condicions. Sense una llicència expressa, s'entén que regeix la fórmula "tots els drets reservats"
- **Metadades:** Dades que descriuen i proporcionen informació sobre el conjunt de dades de recerca. Inclouen informació contextual, descriptiva, administrativa, tècnica o d'estructura necessària per a la correcta comprensió, utilització i preservació de les dades.
- **Pseudonimització**: tractament de dades personals de manera que ja no es puguin atribuir a un interessat sense utilitzar informació addicional, sempre que aquesta informació consti per separat i estigui subjecte a mesures tècniques i organitzatives destinades a garantir que les dades personals no s'atribueixen a una persona física identificada o identificable.
- **Pla de Gestió de Dades (PGD):** Document elaborat a la fase inicial de l'activitat de recerca i que evoluciona conjuntament amb el procés de recerca. Planifica i dissenya la gestió de les dades (recollida, tractament, emmagatzematge, conservació, eliminació i reutilització) per garantir-ne la seguretat, integritat i confidencialitat, i afavorir la reutilització.
- **Principis FAIR:** Conjunt de principis que garanteixen que les dades de recerca siguin Trobables (Findable), Accessibles (Accessible), Interoperables (Interoperable) i Reutilitzables (Reusable).

- **Repositori de dades**: sistema informàtic que permet l'emmagatzematge, preservació i difusió de dades de recerca, amb la finalitat que puguin ser consultades, reutilitzades i citades per la comunitat científica i la societat.
- **Tractament de dades**: qualsevol operació o conjunt d'operacions fetes sobre dades personals o conjunts de dades personals, sigui per procediments automatitzats o no, com la recollida, el registre, l'organització, l'estructuració, la conservació, l'adaptació o la modificació, l'extracció, la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, la difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció.

ANNEX 10

1. Principis generals

La Universitat Oberta de Catalunya (endavant, UOC) és una universitat compromesa amb la ciència oberta, la integritat científica i la gestió responsable del coneixement. Aquesta política s'estableix per garantir que les dades de l'activitat investigadora es gestionen de manera ètica, segura, sostenible i conforme a la legislació i als estàndards nacionals i internacionals en matèria de gestió de dades.

Aquesta política es fonamenta en els següents principis:

1. **Integritat científica:** garantir que les dades de recerca es generen i es gestionen amb honestedat, traçabilitat i transparència, assegurant que el procés científic estigui documentat, sigui verificable i lliure de manipulacions.

2. **Qualitat de les dades**: assegurar que les dades siguin fiables, coherents, consistents i metodològicament sòlides, de manera que permetin la reproducció i validació dels resultats de la recerca.

3. **Accés obert i reutilització**: afavorir que les dades de recerca compleixin amb els principis de Dades FAIR[1] (dades localitzables, accessibles, interoperables i reutilitzables) i la legislació.

4. **Seguretat**: garantir una gestió segura, confidencial i ètica de les dades de recerca, especialment quan continguin dades de caràcter personal o de categories especial, de conformitat amb l'establert a les polítiques i normativa interna de la UOC.

5. **Eficiència i sostenibilitat**: promoure l'ús eficient dels recursos institucionals, evitant duplicitats innecessàries de les dades de recerca i garantint la seva conservació a llarg termini.

6. **Compliment normatiu**: donar compliment a la legislació vigent en matèria d'universitats, ciència oberta, secret empresarial, propietat intel·lectual, de protecció de dades i d'accés a la informació, així com altra legislació i normativa interna que, si escau, pugui ser d'aplicació a la gestió de les dades.

[1] Els principis FAIR són un conjunt de principis rectors per fer que les dades de la investigació siguin fàcils de trobar, accessibles, interoperables i reutilitzables (Wilkinson et al. 2016)

2. Àmbit objectiu

Aquesta política té la finalitat d'establir el marc institucional per a la gestió de les dades de recerca generades, recollides, utilitzades o reutilitzades en el context de l'activitat investigadora de la UOC, tant si es duu a terme de manera contractada o per iniciativa del Professorat Docent i Investigador (PDI, en endavant), autònomament o en col·laboració amb altres institucions, amb finançament extern o sense.

L'objectiu és garantir que el tractament, la documentació, l'emmagatzematge, la preservació, la difusió i, si escau, la destrucció d'aquestes dades de recerca es realitzen d'acord amb les polítiques i la normativa interna de la UOC.

En cas que les activitats de recerca siguin finançades externament i estiguin subjectes a altres condicions en relació amb la gestió de dades de recerca que les estipulades en aquesta política, prevaldran les de la institució finançadora, sempre que no entrin en conflicte amb els principis fonamentals de seguretat, integritat i confidencialitat exigits per la UOC.

En el cas que l'entitat responsable de gestionar les dades de l'activitat de recerca col·laborativa no sigui la UOC, però siguin tractades pel seu personal propi o en els seus sistemes, es mantindrà l'exigència d'aplicació de les polítiques i els estàndards de seguretat, integritat i confidencialitat establerts per la UOC.

3. Àmbit subjectiu

La següent política és aplicable a tot al professorat, personal investigador i personal de gestió de la UOC que participa en activitats de recerca de qualsevol naturalesa.

La present política també aplica a les persones sense una vinculació contractual amb la UOC, però que desenvolupen activitats de recerca en el marc de projectes coordinats i responsabilitat de la UOC.

4. El Pla de Gestió de Dades

Les dades de recerca són tota aquella informació que s'ha recopilat, observat, generat o creat des de l'inici fins al final de l'activitat de recerca. S'inclou, per tant, el conjunt de dades acumulades durant el desenvolupament d'una activitat de recerca que siguin

derivades de l'activitat de recerca, amb independència del tipus d'informació, estructura, emmagatzematge i format dels fitxers.

Les dades de recerca s'han d'organitzar i gestionar durant tot el seu cicle de vida mitjançant un Pla de Gestió de Dades (d'ara endavant, «PGD»), en què s'ha de descriure què es farà amb les dades des de l'inici fins al final de l'activitat de recerca.

El PGD és un document formal que contribueix a garantir una bona qualitat de les dades. S'hi han de definir els processos d'adquisició i extracció de les dades, el seu emmagatzematge, el seu tractament o processament, la seva conservació i eliminació.

El PGD és un document viu que pot ser objecte de modificacions o actualitzacions durant el cicle de vida del projecte o activitat de recerca.

En els projectes de recerca amb finançament extern, el PGD també ha de preveure, si escau, els requisits específics que estableixi l'òrgan finançador.

5. Rols i responsabilitats

A continuació es detallen els rols i responsabilitats en el marc de la present Política:

5.1. Professorat, personal investigador i personal de gestió que realitza activitats de recerca

- Recollir, documentar, arxivar i publicar les dades seguint els principis establerts en aquesta Política: dades trobables, accessibles, interoperables i reutilitzables.

- Elaborar el Pla de gestió de dades (PGD).

- Sol·licitar el corresponent informe de conformitat ètica, així com de les mesures concretes de seguretat i de protecció de dades, d'acord amb el que s'estableix a l'article 3.e) del Reglament del CER.

- Responsabilitzar-se del correcte registre i tractament de les dades en el projecte de recerca o activitat de recerca i l'accés a les mateixes per part de l'equip del projecte.

5.2. Vicerectorat i vicegerència competents en recerca, transferència i emprenedoria

El Vicerectorat de Recerca, Transferència i Emprenedoria, i la Vicegerència de Recerca i Transferència són els òrgans responsables d'impulsar i garantir el compliment de la Política de Gestió de Dades de Recerca de la UOC. En concret, els correspon:

- Definir les línies estratègiques i instar l'aprovació de la normativa interna que desplegui aquesta política.
- Assegurar que la Universitat disposa dels recursos i mitjans necessaris per a l'aplicació efectiva de la política i la normativa.
- Determinar les responsabilitats de les unitats i serveis implicats en la gestió de les dades de recerca.
- Supervisar i coordinar, amb el suport de les unitats competents, la implementació, el seguiment i la revisió periòdica de la política.

5.3. Comitè d'Ètica de la Recerca (CER)

- Avaluar i analitzar els protocols ètics dels projectes i les activitats de recerca, i vetllar pel correcte compliment de les polítiques i normatives en matèria de gestió i protecció de les dades que es recullen.
- Avaluar el balanç dels possibles riscos que pot comportar el tractament de les dades amb la finalitat d'identificar i proposar mesures i controls per mitigar-los.
- Emetre, juntament amb els informes de conformitat ètica, les mesures concretes d'obligat compliment en seguretat i protecció de dades que es tracten en la recerca.
- Elaborar recomanacions i guies de bones pràctiques científiques en la gestió ètica de les dades i la informació generades en l'activitat de recerca.
- Dur a terme tasques de formació en matèria d'ètica i de protecció de dades en els projectes de recerca i les activitats docents de recerca.
- En cas d'infracció de l'establert en aquesta política, aplicar el procediment per gestionar les transgressions de la integritat en recerca.

5.4. Oficina de Ciència Oberta

- Oferir suport i formació al professorat i al personal investigador en l'elaboració de plans de gestió de dades.
- Oferir formació, suport i assessorament al personal investigador per a la gestió i publicació de les dades FAIR d'acord amb la legislació, els requisits de les institucions finançadores, i qualsevol altra regulació rellevant.
- Elaborar recomanacions al personal investigador sobre l'assignació de llicències de publicació de dades de recerca.

- Coordinar el desenvolupament i la infraestructura necessària per a la gestió, la preservació i la publicació en obert de les dades de recerca.

- Establir un sistema sostenible per a l'emmagatzematge de dades per a qualsevol investigador.

- Fomentar la reutilització de les dades de recerca per a la transferència de coneixement i la innovació.

5.4. Equip tècnic del Research Methods & Data Science Lab

- Oferir assessorament en el disseny metodològic dels projectes de recerca, ajudant a estructurar-los amb coherència.

- Proporcionar les eines i suport adient per una gestió eficient de les dades dins els projectes de recerca.

- Assessorar en l'obtenció i tractament de dades per a la recerca.

- Promoure les bones pràctiques en temes de gestió de dades del personal investigador de la UOC.

- Garantir que les anàlisis i assessoraments oferts pel servei s'ajusten a la normativa de gestió de dades.

5.5. Àrea de Tecnologia i equip tècnic del Tech Lab

- Garantir la disponibilitat, la seguretat i la integritat de les infraestructures tecnològiques necessàries per a l'emmagatzematge, el tractament i la conservació de les dades de recerca.

- Donar suport tècnic en la implementació de sistemes de gestió de dades, incloent-hi repositoris institucionals, plataformes de dades obertes i eines de compartició segura.

- Vetllar per la interoperabilitat dels sistemes amb altres infraestructures nacionals i internacionals de recerca.

- Oferir els recursos i els mitjans necessaris per a l'establiment de la infraestructura i el servei específic per a la gestió de les dades de recerca.

- Desenvolupar i oferir la infraestructura necessària per emmagatzemar de forma segura les dades de recerca generades, assegurant-ne l'accés a les persones autoritzades durant aquest període.

- Proporcionar els mitjans i materials suficients, així com els suports adients, per emmagatzemar i custodiar les dades obtingudes i la documentació recollida en la recerca en format digital, seguint les indicacions de la normativa vigent al respecte.

- Assessorar a la comunitat d'investigadors sobre el millor suport per allotjar les dades en funció del tipus.

5.6. Oficina de Seguretat de la Informació

- Assessorar i establir plans de protecció, detecció i resposta que garanteixin la confidencialitat, integritat i disponibilitat de la informació generada en l'activitat de recerca.

- Vetllar perquè s'estableixin els mecanismes de continuïtat de les activitats davant d'incidents de seguretat.

- Fer seguiment de les incidències de seguretat i escalar-les al Comitè de Seguretat si correspon.

- Supervisar l'eficàcia de les mesures de seguretat establertes per protegir la informació i garantir la disponibilitat i el correcte funcionament dels serveis prestats pels sistemes d'informació.

- Proposar la implantació d'eines i controls de seguretat de la informació i definir el quadre de comandament de la seguretat.

- Promoure la formació i conscienciació del personal de la UOC en la seguretat de la informació dins del seu àmbit de responsabilitat.

5.7. Oficina de Dades

- Coordinar les diverses unitats organitzatives per garantir una visió holística i una acció coherent en la gestió i governança de les dades.

- Definir, implementar i mantenir actualitzada les polítiques de govern de dades, incloent-hi normes, processos, estàndards i procediments.

- Promoure una cultura institucional orientada al govern responsable de la dada, impulsant la formació continuada, la sensibilització i la comunicació dels principis i obligacions relatives a la gestió ètica, segura i sostenible de les dades.

- Identificar, gestionar i potenciar les oportunitats de reutilització, explotació i valorització de les dades, afavorint-ne la difusió oberta i col·laborativa amb tercers, respectant sempre els principis ètics i les obligacions normatives pertinents.

5.8. Servei d'Arxiu, Gestió Documental i Registre

- Donar el suport adient per a la gestió dels documents considerats d'arxiu d'acord amb la Política de gestió documental de la UOC per garantir el seu arxiu, disposició, preservació o eliminació.

6. Aprovació de la Política

L'aprovació d'aquesta política s'ha dut a terme de conformitat amb el que es preveu en la Política de rols i responsabilitats en l'aprovació de normativa interna de la UOC.

7. Confidencialitat

Aquest document és propietat de la UOC i no es pot utilitzar amb finalitats diferents d'aquelles per a les quals s'ha comunicat.

ANNEX 11

Política de cànon en l'activitat de Recerca i Transferència de la UOC

02/03/2026

Universitat Oberta de Catalunya

Historial de versions

Versió	Data	Apartats	Descripció del canvi
00	02/03/2026	Tots	Document original

Elaborat per	Revisat per	Aprovat per
Maite Iriarte DTA Iniciatives Institucional Alba Bon DA Gestió i Impuls a la Recerca (AGIR) Mireia Riera DA Transferència, Emprenedoria i Ciència Oberta (ATECO) 28/01/2026	Comissió de Recerca i Transferència 24/02/2026	Consell de Direcció - 02/3/2026

Índex

1. Introducció 4
2. Principis 4
3. Objecte 5
4. Àmbit subjectiu d'aplicació 5
5. Rols i responsabilitats 5
6. Definicions 6
7. Percentatges d'overhead 6
7.1. Regles d'aplicació 7
8. Destí dels fons generats pels overheads 8
9. Aprovació de la Política 8
10. Entrada en vigor 9
11. Confidencialitat 9
ANNEX I - Cànon específic per a Projectes R&D&I competitius segons característiques de la convocatòria 10

1. Introducció

La Política de cànon en l'activitat de Recerca i Transferència de la UOC (en endavant, "la Política") actualitza el marc vigent de cànon aplicable a l'activitat de recerca i transferència (R&T) de la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, "**la UOC**", "**la Universitat**" o "**la Institució**"). S'estableixen criteris homogenis basats en el model de finançament de cada convocatòria, reforçant la sostenibilitat institucional i la corresponsabilitat en la captació i execució de projectes.

Cal tenir present que qualsevol activitat executada en el marc d'un projecte en el qual participa personal de la UOC comporta una despesa indirecta associada que cal sufragar. Totes les universitats i centres de recerca apliquen cànon als seus projectes i ajuts. Aquest cànon consisteix en un percentatge estàndard que es veu incrementat o disminuït segons la tipologia dels projectes o ajuts.

2. Principis

Els principis generals pels quals s'ha de regir la UOC en matèria cànon en l'activitat de Recerca i Transferència són els que s'indiquen a continuació:

1. **Principi de sostenibilitat institucional**
   El cànon té com a finalitat contribuir a la cobertura dels costos indirectes estructurals derivats de l'activitat de Recerca i Transferència, garantint la sostenibilitat econòmica de la UOC i la continuïtat de les seves polítiques de R&T.

2. **Principi de corresponsabilitat**
   La captació i execució de projectes amb finançament extern comporta una corresponsabilitat entre la institució i els equips dels projectes en l'assumpció dels costos indirectes necessaris per a la seva correcta execució.

3. **Principi d'homogeneïtat i equitat**
   L'aplicació del cànon es regeix per criteris homogenis, objectius i no discriminatoris, en funció de la tipologia de projecte i del model de finançament de cada convocatòria, garantint un tracte equitatiu entre projectes de naturalesa comparable.

4. **Principi de viabilitat econòmica dels projectes**
   La política de cànon ha de permetre la correcta execució i justificació econòmica dels projectes, evitant situacions que puguin comprometre'n la viabilitat financera o el compliment de la normativa de l'organisme finançador.

3. Objecte

L'objecte de la Política és determinar el concepte cànon, establir els percentatges aplicables i concretar les regles associades a la seva aplicació.

4. Àmbit subjectiu d'aplicació

La Política és d'aplicació als treballadors de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, "l**a FUOC**"), concretament, al col·lectiu acadèmic —integrat pel PDI i PI—, i el col·lectiu de gestió que participin en activitats de recerca i transferència de la UOC o en altres projectes institucionals amb finançament extern.

5. Rols i responsabilitats

A continuació, es detallen els rols i les responsabilitats de cadascuna de les àrees i equips de la UOC implicades en els cànons en l'activitat de recerca i transferència de la UOC:

5.1. Equip

1. Oficina d'Impuls a la Recerca (OIR) i Oficina de Transferència i Emprenedoria (OTE) són responsables de:
   a) analitzar les condicions de les convocatòries i determinar el percentatge de cànon aplicable a cada proposta de projecte, d'acord amb la present Política.
   b) Informar a la persona responsable del projecte (líder del projecte) sobre el cànon aplicable durant la fase de preparació de la proposta i/o contracte.

2. Oficina de Gestió de Projectes (OGP) és responsable de:
   a) donar d'alta els projectes aprovats aplicant el percentatge de cànon que correspongui en cada cas.
   b) assegurar la correcta aplicació del cànon UOC, un cop el projecte ha estat aprovat, tenint en compte les condicions i subvenció finalment aprovades.

3. Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria (VGRTE). El Vicegerent de Recerca, Transferència i Emprenedoria és responsable de validar, amb caràcter excepcional, les sol·licituds de reducció del percentatge de cànon establert en aquesta Política, quan estiguin degudament justificades per raons de viabilitat econòmica.

4. PDI, PI i col·lectiu de gestió que liderin projectes. Els equips que liderin projectes són responsables de:

a) conèixer i respectar la present Política de cànon i els percentatges aplicables al seu projecte.
b) Facilitar a l'OIR la informació necessària per a la correcta determinació del cànon durant la fase de preparació de la proposta.
c) Planificar el pressupost del projecte tenint en compte l'impacte del cànon i executar-lo d'acord amb les normes econòmiques i de justificació establertes.

6. Definicions

a) Costos directes: aquells que són atribuïbles en exclusiva a la realització d'una activitat en concret i directament relacionada amb el desenvolupament del projecte: temps de dedicació de personal de la UOC, compres de material fungible i inventariable, contractació d'una empresa per a realitzar una tasca determinada, un viatge per una reunió de projecte, etc. **Són despeses necessàries per a l'obtenció dels resultats dels projectes**.

b) Costos indirectes (o *overheads*): aquells que, per la seva naturalesa, no es poden imputar de forma directa al projecte per no poder individualitzar-se. Són els costos que suposa per a la institució posar a disposició de l'equip investigador un conjunt de recursos i serveis que li permeten executar el projecte. Aquests costos s'apliquen al projecte de manera proporcional a l'import rebut. Per exemple el consum elèctric i telefònic, les despeses que tenen a veure amb l'ús de les infraestructures d'edificis, equips i eines estructurals (ordinadors, *software*, xarxa, etc.) i serveis generals de la universitat.

c) Cànon: percentatge estàndard establert per la Universitat, segons la tipologia de projecte, que té com a objectiu cobrir els costos indirectes vinculats al projecte.

7. Percentatges d'overhead

S'estableixen els següents percentatges d'*overhead* **tenint en compte la tipologia del projecte**:

TIPOLOGIA DE PROJECTES	CÀNON (%)
1. Projectes RDI competitius*	**20**
2. Projectes Institucionals	**0**
3. Recerca Contractada / Consultoria	**20**
4. Ajuts d'infraestructures / Mobilitat i Beques / Ajuts interns	**0**

5. Congressos / Seminaris	**15**
7. Càtedres	**10**
8. Premis	**0**

* Amb la possibilitat d'aplicar reduccions en funció de la tipologia de la convocatòria (vegeu l'Annex I)

7.1. Regles d'aplicació

El cànon de la UOC s'aplica sobre el total del pressupost finançat del projecte, entenent com a tal la suma dels costos directes i indirectes inclosos en el pressupost aprovat.

- En els **Projectes RDI competitius** s'estableix un **cànon de referència del 20 %**. No obstant això, amb l'objectiu de garantir la correcta justificació econòmica dels projectes i la seva viabilitat financera, s'aprova una reducció d'aquest percentatge en funció de les característiques de la convocatòria corresponent.

  La reducció del cànon s'aplicarà d'acord amb les condicions de la convocatòria, en particular pel règim de costos aplicable (costos totals o costos marginals), per l'existència o no d'una partida específica de costos indirectes i per l'existència o no de cofinançament per part de la UOC, tal com s'indica a l'***Annex I* de la present normativa**.

- Tenen la consideració de **Projectes Institucionals competitius**, aquells promoguts per algun membre de la Comissió Estratègica de la UOC amb la finalitat de donar resposta a un objectiu institucional, sempre que aquesta consideració sigui ratificada pel vicerector o vicerectora, o pel vicegerent o vicegerenta, competent en la matèria. En cap cas es consideraran iniciatives institucionals aquelles iniciatives liderades per personal investigador per a donar resposta únicament als objectius del seu grup de recerca/centre/Estudi.

- En els casos de **Projectes RDI o de Projectes institucionals competitius** que, durant la seva execució, no hagin estat subjectes a cànon o hagin tingut un cànon reduït, inferior al 20 %, i en els quals, en finalitzar el projecte, es generin romanents, **s'aplicarà una retenció del 25 % sobre els romanents que es posin a disposició per executar un cop tancat i justificat el projecte**. En cap cas la suma total de les retencions aplicades per la UOC, incloent-hi el cànon aplicat durant l'execució del projecte i, si escau, la retenció sobre el fons de recerca, podrà superar el 20 % del pressupost total finançat del projecte.

- Pel que fa a la «*Recerca contractada* / Consultoria, el cànon a aplicar en tots els casos és del 20%. A més, és d'aplicació el que estableix la *Normativa de l'activitat de R+D+i en règim de col·laboració i sota contracte de la UOC* vigent.
- Als ajuts d'infraestructures, de mobilitat i ajuts interns no se'ls hi aplica cànon.
- Pel que fa a «*Congressos i seminaris*», el percentatge de cànon s'aplica sobre l'import global del congrés o seminari, incloent-hi tota la tipologia de fonts de finançament.
- Pel que fa a les «*Càtedres*», el percentatge de cànon es regeix per allò l'establert a l'article 8.2 de la *Normativa de creació i funcionament de Càtedres de la UOC*, vigent.
- Tenen la consideració de «*Premis*», aquells que tenen per finalitat el reconeixement a la trajectòria, a l'excel·lència o al mèrit del personal investigador per part de l'entitat convocant. En aquests casos, les quantitats econòmiques percebudes pel personal investigador tenen caràcter finalista i, per tant, no estan subjectes a l'aplicació de cànon. En el cas que existeixin ajuts denominats "premis" que sí que tinguin caràcter finalista —és a dir, que comportin l'atorgament de fons destinats a la realització d'una activitat concreta— s'hi aplicarà el cànon previst pels Projectes RDI competitius.

En el supòsit que, per raons de viabilitat econòmica, no sigui possible aplicar els percentatges de cànon establerts en la present política, caldrà justificar degudament els motius de la reducció, que hauran de ser validats per la **Vicegerència de Recerca, Transferència i Emprenedoria** (VGRTE).

8. Destí dels fons generats pels *overheads*

Els fons recaptats per la UOC en concepte de cànon **es reinverteixen en el pressupost global de la FUOC. En concret,** l'import dels *cànons* s'utilitzarà per a:

- Finançar el pressupost anual de les polítiques de R&T i així contribuir a la sostenibilitat de la UOC.
- Finançar provisions de fons per a possibles pèrdues derivades dels projectes de R&T.

9. Aprovació de la Política

L'aprovació de la present Política s'ha dut a terme de conformitat amb el previst a la Política de rols i responsabilitats en l'aprovació de normativa interna de la UOC.

10. Entrada en vigor

Els percentatges de cànon establerts en la present política s'aplicaran a tots els projectes presentats a partir de l'**1 d'abril de 2026.** En cap cas es modificaran els cànons aplicables als projectes que, en aquesta data, es trobin en fase d'execució, en fase d'avaluació o en procés de formalització o signatura de l'acord corresponent.

Addicionalment, l'aplicació de la retenció del 25 % sobre l'import del fons de recerca serà aplicable a tots els projectes que finalitzin a partir de l'**1 de juliol de 2026**. Aquesta mesura afectarà els Projectes RDI i els projectes institucionals competitius que, durant la seva execució, no hagin estat subjectes a cànon o bé hagin tingut un cànon reduït, inferior al 18 % en el cas de projectes aprovats abans de l'1 de març de 2026, o inferior al 20 % en el cas de projectes aprovats a partir de l'1 de març de 2026.

11. Confidencialitat

Totes les normes, procediments i documentació aprovats internament seran propietat de la UOC, no podent-se usar amb finalitats diferents d'aquells para els que han estat lliurats, ni seran transmesos o comunicats a persones alienes als interessos de la UOC.

ANNEX I - Cànon específic per a Projectes R&D&I competitius segons característiques de la convocatòria

En els Projectes RDI competitius s'estableix un cànon de referència del 20 %. No obstant això, amb l'objectiu de garantir la correcta justificació econòmica dels projectes i la seva viabilitat financera, s'aprova una reducció d'aquest percentatge en funció de les característiques de la convocatòria corresponent.

La reducció del cànon s'aplicarà d'acord amb les condicions de la convocatòria, en particular pel règim de costos aplicable (costos totals o costos marginals), per l'existència o no d'una partida específica de costos indirectes i per l'existència o no de cofinançament per part de la UOC, tal com s'indica a continuació.

Cofinançament	Costos totals	Costos indirectes convocatòria	Cànon UOC	Exemple
NO	SI	SI / NO	**20%**	Projectes Horizon Europe finançats al 100% amb un 25% de costos indirectes
≤ 20%	Si	SI / NO	**10%**	Projectes Erasmus+ finançats al 80% amb un 7% de costos indirectes
> 20%	Si	SI / NO	**7%**	Projectes Digital Europe finançats al 50%, sense costos indirectes
NO	NO	SI	**Import total costos indirectes convocatòria** (amb un màxim del 20% de cànon).	Projectes plan nacional finançats al 100% amb un 21% de costos indirectes.
SI / NO	NO	NO	0%	Convocatoria IMPACTE de la Generalitat amb un 20% de cofinançament, a costos marginals i sense costos indirectes

.

ANNEX 12

CONSELL DE GOVERN 17.03.2026

PROPOSTA D'ACORD PER A LA CONCESSIÓ DEL DOCTORAT HONORIS CAUSA A LA PROF. DIANE COYLE

Antecedents:

1.- L'art. 1 del Reglament d'Honors i Distincions de la UOC estableix que "el doctorat *honoris causa* és el màxim reconeixement que, amb caràcter extraordinari, pot oferir la Universitat Oberta de Catalunya a persones rellevants en els àmbits científic, intel·lectual, cultural, artístic, tècnic o social i que en aquests respectius àmbits hagin demostrat valors en els que la UOC s'hi identifica" .

2.- Segons l'art. 2 del mateix Reglament, la investidura dels doctors *honoris causa* es tramitarà a petició de qualsevol membre de la Comissió Estratègica i s'aprovarà pel Consell de Govern de la Universitat atenent a criteris de prudència i racionalitat acadèmica.

3.- La Direcció dels Estudis d'Economia i Empresa va formular en el seu dia la proposta -que s'adjunta- de concessió del Doctorat *Honoris Causa* de la UOC a la professora de la Universitat de Cambridge, Diane Coyle.

4.- A la vista de l'esmentada proposta, el Consell de Direcció va acordar, en data 2 de març de 2025, donar-hi el vistiplau i elevar la proposta al Consell de Govern.

En conseqüència, es proposa la Consell de Govern l'adopció del següent

A C O R D :

ÚNIC: Concedir a l a professora Diane Coyle el doctorat *honoris causa* per la Universitat Oberta de Catalunya per la seva destacada trajectòria acadèmica i institucional, la seva contribució decisiva al pensament econòmic contemporani, el seu impacte en el disseny i anàlisi de polítiques públiques, i la seva clara alineació amb els valors de transformació social, innovació i economia del coneixement que també caracteritzen la UOC.

ANNEX:

Proposta de concessió del Doctorat Honoris Causa de la Universitat Oberta de Catalunya a la professora Diane Coyle

Des dels Estudis d'Economia i Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya proposem la professora Diane Coyle per a la concessió del Doctorat Honoris Causa per la Universitat Oberta de Catalunya. Aquesta proposta es fonamenta en la seva destacada trajectòria acadèmica i institucional, la seva contribució decisiva al pensament econòmic contemporani, el seu impacte en el disseny i anàlisi de polítiques públiques, i la seva clara alineació amb els valors de transformació social, innovació i economia del coneixement que caracteritzen la UOC.

La prof. Diane Coyle és sense cap dubte una de les economistes més influents en l'anàlisi de la transformació econòmica contemporània, especialment pel que fa als efectes de la digitalització sobre el creixement econòmic, el benestar social i les mesures del 'progrés'. La seva recerca ha contribuït decisivament a reformular la manera com entenem l'economia digital, com mesurem l'activitat econòmica en general i quins significats atribuïm al concepte de progrés econòmic en les societats actuals. El fil conductor del seu treball és una qüestió fonamental per a la disciplina econòmica: què significa que una economia millori i qui se'n beneficia.

La professora Coyle ha estat pionera en l'anàlisi de les limitacions dels indicadors econòmics tradicionals, especialment del producte interior brut (PIB) com a mesura del progrés econòmic i social. Ha posat de manifest que aquest indicador, dissenyat en un context històric molt diferent —l'economia industrial del segle XX—, presenta dificultats per capturar dimensions centrals de les economies contemporànies, com els serveis digitals, el valor de les dades, el treball no remunerat, els impactes ambientals o el benestar de la població. El seu treball recent, *The Measure of Progress: Counting What Really Matters* (2025), constitueix una aportació molt rellevant al debat internacional sobre la necessitat de desenvolupar noves mètriques econòmiques capaces de reflectir millor la realitat de les societats digitals.

Paral·lelament, la seva recerca ha contribuït de manera decisiva a comprendre el paper de les tecnologies digitals i dels actius intangibles —com el programari, les dades, el disseny o la propietat intel·lectual— en la transformació de les economies i les societats modernes. En un context en què la creació de valor depèn cada vegada més d'actius immaterials, el treball de Coyle ha posat en relleu les limitacions dels marcs econòmics tradicionals per analitzar aquests processos i ha impulsat noves perspectives en l'estudi de la productivitat, la competència en els mercats digitals i les polítiques públiques associades a la innovació tecnològica.

A més, la seva obra destaca per una reflexió profunda sobre el paper social de la disciplina econòmica en si. La professora Coyle ha estat una veu destacada en la promoció d'una economia més pluralista, interdisciplinària i orientada als reptes socials contemporanis. Ha defensat que l'anàlisi econòmica ha d'incorporar dimensions ètiques, socials i institucionals, i ha promogut una aproximació al coneixement econòmic que respongui a problemes reals com la desigualtat, l'emergència climàtica o el futur del treball. Aquesta concepció de l'economia com a eina al servei del benestar col·lectiu i del valor públic del coneixement

representa una aportació fonamental al desenvolupament de la disciplina.

La trajectòria acadèmica i institucional de la professora Coyle reflecteix aquesta influència intel·lectual i social. És Bennett Professor of Public Policy a la Universitat de Cambridge i co-directora del Bennett Institute for Public Policy, centre de referència internacional en l'anàlisi de polítiques públiques. Prèviament va ser professora d'economia a la Universitat de Manchester i economista al UK Treasury. La seva formació inclou estudis de Filosofia, Política i Economia a la Universitat d'Oxford i un màster i doctorat en economia per la Universitat de Harvard.

La seva carrera professional s'ha caracteritzat també per una intensa activitat en l'àmbit de la governança institucional i l'assessorament públic. Ha estat vicepresidenta del BBC Trust, membre de la UK Competition Commission, del Migration Advisory Committee i del Natural Capital Committee, i actualment participa en diversos organismes d'assessorament en matèria d'estratègia industrial, competència i regulació econòmica. Aquesta combinació d'excel·lència acadèmica i servei públic exemplifica la seva capacitat per connectar la recerca econòmica amb la presa de decisions i la transformació social.

La seva contribució al debat públic i a la difusió del coneixement econòmic és igualment destacada. Autora de nombrosos llibres d'economia i antiga editora d'economia del diari britànic *The Independent*, Coyle ha contribuït de manera significativa a millorar la comprensió pública de l'economia i a promoure un debat informat sobre les transformacions econòmiques contemporànies. Aquesta vocació de transferència de coneixement constitueix un element essencial del seu impacte social.

La rellevància de la seva trajectòria ha estat reconeguda amb nombroses distincions, entre les quals destaca el nomenament com a Dame Commander of the Order of the British Empire l'any 2023 per la seva contribució a l'economia i a la política pública, així com la seva elecció com a Fellow de l'Academy of Social Sciences i de la Royal Economic Society.

La candidatura de Diane Coyle presenta una especial pertinència per als Estudis d'Economia i Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya. La seva recerca sobre economia digital, mesura del progrés, valor de les dades, productivitat i polítiques públiques s'alinea directament amb els principals àmbits d'estudi i investigació en economia contemporània, així com amb els reptes que afronten les societats basades en el coneixement. La seva obra contribueix a repensar els fonaments analítics de l'economia en un context de transformació tecnològica accelerada, oferint noves eines conceptuals per entendre la creació de valor, el funcionament dels mercats i el disseny de polítiques orientades al benestar.

Així mateix, la seva concepció de l'economia com a disciplina orientada al progrés compartit, a la transformació social i al valor públic del coneixement s'identifica plenament amb les missions de la Universitat Oberta de Catalunya com a institució compromesa amb l'impacte social de l'educació superior, la innovació i la societat digital. La dimensió internacional de la seva trajectòria i la seva capacitat d'integrar recerca acadèmica, política pública i debat social constitueixen un model inspirador per a la comunitat acadèmica i per a l'estudiantat.

La concessió del Doctorat Honoris Causa a la professora Diane Coyle permetria reconèixer una figura que ha contribuït de manera decisiva a renovar el pensament econòmic contemporani i a orientar-lo cap als grans reptes del segle XXI, alhora que

reforçaria el

compromís de la Universitat Oberta de Catalunya amb l'excel·lència acadèmica, la innovació i la transformació social.

Per tot això, els Estudis d'Economia i Empresa, després d'un procés de proposta i elecció dut a terme el passat mes de juny de 2025, proposen al Consell de Direcció de la Universitat Oberta de Catalunya que consideri la concessió del Doctorat Honoris Causa a la professora Diane Coyle.

Dr. Xavier Baraza Sánchez
Director dels Estudis d'Economia i Empresa
Universitat Oberta de Catalunya.