



---

## Plan de Igualdad de género 2020-2024

---

## Unidad de Igualdad

---

Documento aprobado por el Consell de Direcció de la UOC en el mes de marzo de 2020 y modificado en enero de 2022

---

Universitat Oberta  
de Catalunya

---

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>03</b>
<b>Contexto y antecedentes</b>	<b>05</b>
<b>Marco normativo</b>	<b>07</b>
<b>Principios rectores</b>	<b>12</b>
<b>Eje 1. Docencia</b>	<b>13</b>
<b>Eje 2. Investigación</b>	<b>22</b>
<b>Eje 3. Comunicación</b>	<b>29</b>
<b>Eje 4. Organización</b>	<b>38</b>
<b>Eje 5. Seguimiento y evaluación</b>	<b>54</b>



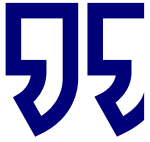
# Introducción



Cuando en julio de 2016 cogí el testigo de la vicerrectora Marta Aymerich como presidenta de la Unidad de Igualdad de la UOC, dando, así, continuidad al recorrido iniciado diez años antes con la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, el principal reto era que nuestro mensaje llegara a toda la comunidad universitaria y que la igualdad de género empezara a ser transversal en todos los ámbitos de actividad de la UOC. Cuatro años y una pandemia después, ponemos en marcha el cuarto plan de acción en igualdad de género de la UOC: el Plan de igualdad de género 2020-2024.

Avanzar hacia la igualdad de género en todos los ámbitos de la universidad significa actuar desde el feminismo para generar y transmitir conocimiento no androcéntrico, que no perpetúe desigualdades o genere nuevas. Por ello, este Plan tiene, entre sus objetivos, extender la perspectiva de género a los contenidos de la docencia y la investigación, formar equipos para reducir sesgos en los contenidos y los recursos de aprendizaje o visibilizar la acción de las mujeres de la UOC para crear referencialidad en ámbitos en los que su presencia es menos habitual. Un plan que ponemos en marcha justo cuando cumplimos 25 años como universidad con un lema que también se ajusta mucho a este objetivo que nos marcamos: «Formar es transformar».

Avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito universitario significa, también, detectar, prevenir y reparar cualquier posible acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual o identidad o expresión de género. Y es que la UOC no vive al margen de la sociedad, y, por tanto, no es inmune a las situaciones de violencias que la desigualdad de género provoca. Por ello, con este Plan de igualdad hemos consolidado una normativa que tiene en cuenta de manera integral las situaciones derivadas de la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad o expresión de género, así como una estrategia de prevención, desde la formación y la sensibilización, para extender una cultura organizacional que entiende la diferencia como riqueza, fomenta los lenguajes diversos e inclusivos y defiende la igualdad de derechos y libertades entre mujeres, hombres y otras identidades no binarias.



---

Avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito de la educación superior finalmente también significa consolidar una política de gestión de personas que garantice la igualdad efectiva de trato y oportunidades en materia laboral, superando las situaciones de brecha salarial y de segregación vertical dentro del personal académico y de gestión y mejorando las medidas de conciliación laboral mediante la promoción de un modelo de conciliación corresponsable.

Todos los objetivos que nos ponemos como hitos para el año 2024 son transformadores y, por este motivo, también ambiciosos. Este nuevo Plan de igualdad resulta en más de cien medidas que se estructuran en cinco ejes estratégicos: docencia, investigación, comunicación, organización, y seguimiento y evaluación. Por ello, no se podría haber construido sin la contribución de muchas personas de nuestra comunidad —más de setenta—, sin sus ideas y generosidad, sin su implicación. Una construcción colectiva desde la academia, la gestión y los estudiantes de la UOC que da paso ahora a un liderazgo compartido entre nuestra Unidad de Igualdad y las vicegerencias de Docencia y de Investigación e Innovación, y las áreas de Personas y Comunicación.

Con la publicación de este Plan, constatamos, pues, un momento de cambio tanto de nuestra sociedad como en el papel de nuestra universidad en la lucha contra las desigualdades: ha pasado de ser un objetivo institucional para convertirse en un compromiso compartido por cientos de personas de nuestra comunidad universitaria. Ahora, el compromiso de nuestra Unidad de Igualdad será involucrar a toda la comunidad universitaria en el desarrollo y la puesta en práctica de las medidas que integran el Plan durante los próximos cinco años. Sabemos que contamos con vosotros. Este Plan de igualdad de género 2020-2024 es vuestro.

---

**Pastora Martínez Samper**

Vicerrectora de Cooperación y Globalización y presidenta de la Unidad de Igualdad



# Contexto y antecedentes

El Plan de igualdad de género de la UOC 2020-2024 es el cuarto que se publica en la universidad y se enmarca en un contexto excepcional que ha determinado claramente sus contenidos. El Plan se empezó a diseñar durante el año 2019, con movimientos políticos como el #MeToo, #Cuéntalo o #YoSíTeCreo todavía vivos en las redes, y se ha empezado a aplicar en un contexto de fuerte consenso social a favor de la igualdad de género, en el que se exige de forma más clara que nunca que las instituciones de educación superior deben contribuir a alcanzarla.

En línea con esta tendencia, el marco legal que sustenta este Plan se amplía respecto al anterior, el Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019, y se ha hecho más robusto. A la normativa fundamental que representan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, se suman preceptos que integran diferentes dimensiones en que la desigualdad de género se reproduce o se sustenta. Así pues, con la incorporación de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, este Plan incorpora acciones para el reconocimiento de la diversidad de identidad o de expresión de género y de orientación sexual en el conjunto de actividades de la institución. El Plan 2020-2025 también incorpora las novedades más recientes de la legislación en materia de igualdad —estipuladas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y también por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres— con medidas concretas, como la ejecución de una auditoría salarial con perspectiva de género y un plan de acción para reducir las posibles desigualdades retributivas detectadas, entre otros. Finalmente, el Plan de igualdad se alinea con los criterios de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU), establecidos en el Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, e incluye medidas específicas para darles respuesta.

El proceso de diseño y de aprobación del Plan se ha visto afectado también por la crisis pandémica de la COVID-19. Emergió justamente cuando el Consejo de Dirección había aprobado el documento, en marzo de 2020. La constatación de que la crisis sanitaria hace surgir de manera dramática otras crisis, entre ellas la de la desigualdad de género, ha hecho necesaria la incorporación en el Plan de medidas que den respuesta a necesidades específicas de la comunidad UOC generadas por la pandemia.



El Plan de igualdad 2020-2024 no solo se ha construido de manera participativa, sino que se fundamenta en la evaluación del anterior Plan 2015-2019, y también en el cuarto diagnóstico de la igualdad de género en la Universitat Oberta de Catalunya, que se hizo en 2018, así como en el diagnóstico del ámbito laboral elaborada en el año 2021. El Plan 2020-2024 parte de conclusiones que se extraen de estos diagnósticos, que pone de manifiesto que:

- La toma de decisiones está masculinizada, mientras que la gestión está feminizada.
- Los estudios tienen una fuerte feminización de estudiantes y profesorado en ámbitos de conocimiento vinculados a los cuidados y a la enseñanza, y una fuerte masculinización en los campos tecnológicos.
- Hay sesgo de género en los contenidos y los recursos que se ofrecen al alumnado.
- Hay pocas mujeres liderando proyectos de investigación y, si las hay, están poco visibilizadas.
- No se recogen suficientes datos sistematizados que permitan evaluar la desigualdad en la universidad.
- Falta formación en perspectiva de género en diferentes ámbitos: resolución de conflictos por motivos de género, protocolos contra el acoso sexual, lenguaje no sexista, conciencia no discriminatoria.

Para dar respuesta a todos los retos mencionados, la Unidad de Igualdad de la UOC ha coordinado la creación de este Plan, con más de cien medidas que se estructuran en cinco ejes estratégicos: docencia, investigación, comunicación, organización, y seguimiento y evaluación. En esta publicación, presentamos el plan de acción de cada uno de estos ejes, con sus objetivos estratégicos y operativos, las acciones que deben permitir alcanzarlos, y también el área responsable y un cronograma que nos permite visualizar un mapa de su desarrollo durante los próximos cuatro años.



# Marco normativo

La desigualdad de género está en todas partes: en los hogares, en la vida pública, en las administraciones públicas y en las empresas. A veces se producen situaciones de sexismo o desigualdad muy evidentes, pero en la mayoría de los casos se da de forma inconsciente e indirecta. Es una inercia social sobre la que hace falta primero ser consciente, para después desafiarla.

Los planes de igualdad son documentos que sirven para planificar la promoción de la igualdad de género y también para garantizar que se aplican los mecanismos que hacen efectivos los derechos de las personas relacionados con la igualdad de género y la no discriminación. Se realizan después de la elaboración de una diagnosis de situación y hay que hacer un seguimiento y una evaluación *a posteriori*.

La promoción y garantía de la igualdad efectiva y de la equidad a través de los planes de igualdad no es solo un imperativo ético, sino que es también una obligación legal. Las principales leyes que la regulan son:

## Principal normativa estatal y autonómica

- **Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.** Regula y establece los principios de actuación que deben regir las medidas de los poderes públicos destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, tanto en el sector público como en el ámbito privado.
- **Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.** Enfoca el fenómeno de la violencia machista como un problema vinculado también al reconocimiento social y jurídico de las mujeres. Establece que la transversalidad de la perspectiva de género en todos los ámbitos es una contribución para hacer posible el ejercicio de una democracia plena.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE n.º 272).** Establece, para todas las empresas con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras, la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto de trabajo según el género. Las empresas deberán elaborar una auditoría retributiva en la que se analizará la situación, y establecerán un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y**



**acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 272).** Todas las empresas deben respetar la igualdad de trato y oportunidades. Establece la obligación de elaborar un plan de igualdad en aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, así como en aquellas empresas en las que tal obligación derive del convenio colectivo, o en aplicación de un acuerdo sancionador adoptado por la autoridad. Los planes de igualdad alcanzarán la totalidad de la plantilla de la empresa y se aplicarán a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal (ETT) durante el periodo de prestación de servicios (art. 10).

- **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE n.º 57).** Se extiende la obligación de disponer de un plan de igualdad en todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras. Resulta necesaria la elaboración previa de una diagnosis negociada con la representación legal de las personas trabajadoras. También se remarca su derecho a tener una remuneración que se corresponda con el trabajo desarrollado, por lo que se obliga, entre otros, a hacer un registro retributivo de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones salariales de la plantilla, disgregando las personas por sexo y grupos profesionales. También se equipara de forma progresiva la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija a ambos progenitores, del mismo modo que se aumenta la duración de los permisos por adopción o acogimiento.
- **Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (DOGC n.º 6919, de 23 de julio de 2015).** Cuando habla de igualdad de género define la igualdad como la condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos. Establece y regula los mecanismos y los recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida. Entre otras cosas, obliga a las instituciones y organismos públicos a aprobar, en el plazo de dos años, un plan de igualdad de mujeres y hombres destinado al personal que presta servicios en ellos, que debe definirse en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo. Este plan debe cumplir una serie de requisitos, como por ejemplo la elaboración previa de una diagnosis, objetivos y estrategias, y





sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; considerar varios elementos de actuación, como el acceso, la selección, la promoción y las condiciones laborales, entre otras cosas, y tener en cuenta a los y las representantes de las personas trabajadoras a la hora de elaborarlos y aprobarlos.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015).** Entre otras cosas, recoge que en la negociación colectiva deben fijarse criterios y procedimientos tendentes a lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, y también que la negociación colectiva puede establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y posiciones.
- **Ley 11/2014, para garantizar los derechos LGBTI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.** Establece y recomienda la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. La Generalitat y los entes locales deben garantizar el cumplimiento de la legislación y hacer efectivo el deber de intervención del personal de las administraciones públicas, tal y como se desarrolla en el Protocolo que despliega el deber de intervención de las personas que trabajan en las administraciones públicas de Cataluña para hacer efectivo el abordaje de la homofobia, la bifobia y la transfobia en Cataluña.
- **Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.** En materia de información y consulta de las personas trabajadoras, recoge el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación a la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hayan adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, si se ha establecido un plan de igualdad, sobre su aplicación.
- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo de 2007).** Entre otras cosas, recoge la voluntad de garantizar una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, estableciendo el principio de transversalidad y la integración de la perspectiva de género en la actividad ordinaria



de los poderes públicos. En cuanto a la igualdad en el ámbito laboral, hay tres decretos que la desarrollan y concretan y que se han aprobado recientemente.

- **Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (DOGC n.º 3826, de 20 de febrero de 2003).** Esta ley establece que las universidades deben garantizar a todo el alumnado los derechos a no ser discriminado por razones de nacimiento, género, orientación sexual, etnia, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **Estatuto de Autonomía de Cataluña, 2006.** Establece que los poderes públicos deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad y la cohesión social, la equidad de género y la sostenibilidad. También reconoce la obligación de los poderes públicos de implementar el principio de la transversalidad de género en todas las políticas públicas.
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE n.º 189, de 8 de agosto de 1985).** Recoge el derecho a sindicarse libremente. Entre otras cosas, explicita que son nulos y no tienen ningún efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, tanto si son favorables como si son adversas, por razón de la adhesión o no adhesión a un sindicato, a sus acuerdos o, en general, al ejercicio de actividades sindicales.
- **Constitución española de 1978.** Recoge el principio de igualdad y no discriminación y responsabiliza a los poderes públicos de hacer efectivas la igualdad y la libertad, así como de remover los obstáculos a la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

#### Principal normativa internacional y europea

- **ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.** Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- **Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros** (Directiva 2004/113/CE, 21 de diciembre de 2004, pág. 37).



- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.**
- **Revisión de la Plataforma de Acción de Beijing, 2000 y 2005.**
- **Entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, 1999.**
- **IV Conferencia Mundial de Beijing. 1995.**
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- **Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social** (Directiva 86/378/CEE, 24 de julio de 1986, pág. 40).
- **III Conferencia Mundial de Nairobi. 1985.**
- **II Conferencia Mundial de Copenhague. 1980.**
- **Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social** (Directiva 19 de diciembre de 1978, capítulo 5, tomo 2, pág. 174).
- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la formación profesional, y con las condiciones de trabajo** (Directiva 76/207/CEE, 9 de febrero de 1976, capítulo 5, tomo 2, pág. 70).
- **I Conferencia Mundial de México. 1975.**
- **Igualdad de retribución** (Directiva 75/117/CEE, capítulo 5, tomo 2, pág. 52).
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- **Convenio C100 sobre igualdad de remuneración de mujeres y hombres.** Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- **Convenio para la Salvaguarda de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales**, artículos 1 y 14, y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Declaración Universal de Derechos Humanos**, preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

# Principios rectores



## Mejora continua

Disponer de datos que nos permitan conocer cómo avanza el Plan de igualdad de género, qué impacto tiene y en qué aspectos es necesario mejorar para seguir avanzando hacia la igualdad de género en toda la universidad.

## Transformar el conocimiento

Generar y transmitir conocimiento no androcéntrico, que promueva la igualdad y que no genere ni reproduzca desigualdades.

## No discriminación

Detectar, prevenir y reparar cualquier discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género u orientación sexual, así como el acoso sexual, en cualquier ámbito de la universidad.

## Equidad

Promover que la representación de mujeres y hombres en cualquier ámbito de la universidad sea paritaria (60-40) y acompañarlo de medidas para consolidar una cultura organizacional igualitaria.

## Perspectiva de los cuidados

Integrar la perspectiva de cuidados y corresponsabilidad tanto en la gestión de equipos como en la relación entre las personas en cualquier ámbito de la universidad.

## Reconocimiento de la diversidad

Entender la diferencia como riqueza y fomentar el uso de relatos y lenguajes diversos e inclusivos, que interpelen la realidad social en su complejidad y en los que todo el mundo se pueda sentir representado.

## Transversalidad de género

Incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos y procesos de la universidad, prestando atención en cómo el género crea realidades de desigualdad y diseñando actuaciones que se adapten ellas, eliminando las discriminaciones.

## Feminismo

Incorporar en todas las acciones el posicionamiento que defiende la igualdad de derechos y libertades entre mujeres, hombres y otras identidades no binarias.

# Eje 1. Docencia

Objetivo estratégico	Objetivo operativo	Acciones	Área responsable	Periodo de ejecución				
				2020	2021	2022	2023	2024
D/OE 1 Transversalizar la perspectiva de género en la docencia	D/00 1.1 Asegurarse de que todas las asignaturas tienen recursos de aprendizaje y contenidos sin sesgo de género y visibilizando la presencia de mujeres referentes	D/A 1.1.1 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el diseño de asignaturas	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.1.2 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de autoría de los contenidos	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.1.3 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de producción y selección de los recursos de aprendizaje	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.1.4 Elaborar una recopilación de los recursos de aprendizaje de producción propia que aborden la temática de género, mujeres, feminismos y sexualidades	Biblioteca para el Aprendizaje					
		D/A 1.1.5 Ofrecer la opción de locución femenina en los materiales multiformato	Biblioteca para el Aprendizaje					
		D/A 1.1.6 Promover proyectos de trabajo final participativos en colaboración con entidades que tienen perspectiva de género	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.1.7 Incluir en la guía de la memoria de trabajo final elementos que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en la realización de la investigación	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prácticas que llevan a cabo los estudiantes tanto en empresas como en organizaciones	Área de Servicios de Orientación y Carrera Profesional					
		D/A 1.1.9 Actualizar las pautas de citación para visibilizar las aportaciones de las mujeres en las bibliografías	Biblioteca para el Aprendizaje					
	D/00 1.2 Incorporar en todas las titulaciones oficiales de grado y máster la competencia transversal de compromiso ético y global, que incluye la perspectiva de género	D/A 1.2.1 Detectar qué programas trabajan esta competencia transversal o cuáles tienen la potencialidad de incorporarla	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.2.2 Incorporar el compromiso ético y global como competencia transversal en todas las memorias de las nuevas titulaciones del curso 2021-2022 y de los cursos siguientes	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.2.3 Realizar formación al profesorado responsable de la asignatura sobre compromiso ético y global en las aulas UOC	Vicegerencia de Docencia					
	D/00 1.3 Extender la perspectiva de género en la dinámica del aula virtual	D/A 1.3.1 Incorporar las guías de lenguaje escrito y audiovisual no sexista en las sesiones de bienvenida y en las formaciones iniciales para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.3.2 Incorporar el uso no sexista del lenguaje en todos los literales del Campus	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.3.3 Generar un recurso de sensibilización dirigido a estudiantes sobre la incorporación de la igualdad de género como valor en el proceso de aprendizaje	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.3.4 Generar un recurso de tutoría, como parte del proceso de acogida de los estudiantes, para tratar de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el entorno virtual de la UOC	Vicegerencia de Docencia					
		D/A 1.3.5 Generar un protocolo que ofrezca orientaciones al profesorado (PRA y PDC) sobre cómo gestionar potenciales conflictos en el aula con respecto a la implementación de la perspectiva de género en la docencia	Vicegerencia de Docencia					
	D/00 1.4 Establecer un plan de formación específica en perspectiva de género para todo el personal docente de la UOC	D/A 1.4.1 Impartir formación para el profesorado responsable de la asignatura sobre la perspectiva de género en aspectos específicos para incorporarla en la docencia	Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Área de Personas					
D/A 1.4.2 Impartir formación específica para el personal docente colaborador: Adéntrate en la igualdad de género		Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Área de Personas						
D/A 1.4.3 Realizar acciones de formación para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador para darles a conocer las guías para una docencia con perspectiva de género de la Red Vives para su utilización e implementación		Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Unidad de Igualdad						
D/A 1.4.4 Realizar jornadas de intercambio de experiencias y de generación de buenas prácticas entre el profesorado responsable de la asignatura sobre docencia con perspectiva de género		Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Unidad de Igualdad						
D/OE 2 Impulsar una oferta formativa específica de género	D/00 2.1 Establecer qué estrategia de portafolios es la más adecuada: titulaciones oficiales, propias, de corta duración, etc.	D/A 2.1.1 Coordinar con los estudios y los centros la elaboración de una propuesta que sirva como punto de partida	Vicegerencia UOC X					
		D/A 2.1.2 Hacer un estudio de mercado y un análisis de viabilidad	Vicegerencia UOC X					
		D/A 2.1.3 Validar la propuesta final y su implementación	Gerencia, Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje y Vicerrectorado de Competitividad y Empleabilidad					
D/OE 3 Reducir la segregación horizontal de estudiantes en los estudios de la UOC	D/00 3.1 Sensibilizar a la comunidad UOC sobre la importancia de romper con los roles de género	D/A 3.1.1 Crear material promocional de grados y másteres rompiendo con los roles de género con un criterio de equidad	Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación					
		D/A 3.1.2 Promover temáticas con perspectiva de género en las líneas del trabajo final	Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación					
		D/A 3.1.3 Identificar y visibilizar referentes femeninos y masculinos que rompan con la segregación horizontal en los estudios	Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación					
	D/00 3.2 Sensibilizar a la infancia y juventud sobre la importancia de romper con los roles de género en la elección de los estudios	D/A 3.2.1 Fomentar el protagonismo de mujeres científicas de ámbitos tradicionalmente masculinizados como agentes activas de cambio	Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación					
		D/A 3.2.2 Promover proyectos de mentoría social y voluntariado en el ámbito tecnológico que tengan por objeto que las niñas y adolescentes incrementen competencias en ámbitos tradicionalmente masculinizados	Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación					
	D/00 3.3 Llevar a cabo acciones positivas de acceso y éxito	D/A 3.3.1 Desarrollar líneas de ayudas al acceso para reducir la segregación horizontal	Vicegerencia de Docencia					

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 1

Transversalizar la perspectiva de género en la docencia

### Objetivos operativos

**D/00 1.1 Asegurarse de que todas las asignaturas tienen recursos de aprendizaje y contenidos sin sesgo de género y visibilizando la presencia de mujeres referentes**

### Acciones

D/A 1.1.1 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el diseño de asignaturas

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

D/A 1.1.2 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de autoría de los contenidos

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

D/A 1.1.3 Diseñar una herramienta para garantizar el criterio de perspectiva de género en el proceso de producción y selección de los recursos de aprendizaje

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

D/A 1.1.4 Elaborar una recopilación de los recursos de aprendizaje de producción propia que aborden la temática de género, mujeres, feminismos y sexualidades

**Área Responsable:** Biblioteca para el Aprendizaje

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

D/A 1.1.5 Ofrecer la opción de locución femenina en los materiales multiformato

**Área Responsable:** Biblioteca para el Aprendizaje

**Ejecución** 2021, 2022

D/A 1.1.6 Promover proyectos de trabajo final participativos en colaboración con entidades que tienen perspectiva de género

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución** 2020, 2021

D/A 1.1.7 Incluir en la guía de la memoria de trabajo final elementos que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en la realización de la investigación

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

D/A 1.1.8 Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prácticas que llevan a cabo los estudiantes tanto en empresas como en organizaciones

**Área Responsable:** Área de Servicios de Orientación y Carrera Profesional

**Ejecución** 2022, 2023, 2024

D/A 1.1.9 Actualizar las pautas de citación para visibilizar las aportaciones de las mujeres en las bibliografías

**Área Responsable:** Biblioteca para el Aprendizaje

**Ejecución** 2021

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 1

Transversalizar la perspectiva de género en la docencia

### Objetivos operativos

**D/00 1.2 Incorporar en todas las titulaciones oficiales de grado y máster la competencia transversal de compromiso ético y global, que incluye la perspectiva de género**

### Acciones

D/A 1.2.1 Detectar qué programas trabajan esta competencia transversal o cuáles tienen la potencialidad de incorporarla

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2020

D/A 1.2.2 Incorporar el compromiso ético y global como competencia transversal en todas las memorias de las nuevas titulaciones del curso 2021-2022 y de los siguientes cursos

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2020

D/A 1.2.3 Realizar formación al profesorado responsable de la asignatura sobre compromiso ético y global en las aulas UOC

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

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

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 1

Transversalizar la perspectiva de género en la docencia

### Objetivos operativos

#### D/00 1.3 Extender la perspectiva de género en la dinámica del aula virtual

### Acciones

D/A 1.3.1 Incorporar las guías de lenguaje escrito y audiovisual no sexista en las sesiones de bienvenida y en las formaciones iniciales para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2020, 2021

D/A 1.3.2 Incorporar el uso no sexista del lenguaje en todos los literales del Campus

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2022, 2023

D/A 1.3.3 Generar un recurso de sensibilización dirigido a estudiantes sobre la incorporación de la igualdad de género como valor en el proceso de aprendizaje

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2020, 2021, 2022

D/A 1.3.4 Generar un recurso de tutoría, como parte del proceso de acogida de los estudiantes, para tratar de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el entorno virtual de la UOC

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2020, 2021, 2022

D/A 1.3.5 Generar un protocolo que ofrezca orientaciones al profesorado (PRA y PDC) sobre cómo gestionar potenciales conflictos en el aula con respecto a la implementación de la perspectiva de género en la docencia

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución:** 2020, 2021



# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 1

Transversalizar la perspectiva de género en la docencia

### Objetivos operativos

**D/00 1.4 Establecer un plan de formación específica en perspectiva de género para todo el personal docente de la UOC**

### Acciones

D/A 1.4.1 Impartir formación para el profesorado responsable de la asignatura sobre la perspectiva de género en aspectos específicos para incorporarla en la docencia

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Área de Personas

**Ejecución:** 2022, 2023

D/A 1.4.2 Impartir formación específica para el personal docente colaborador: Adéntrate en la igualdad de género

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Área de Personas

**Ejecución:** 2023, 2024

D/A 1.4.3 Realizar acciones de formación para el profesorado responsable de la asignatura y el personal docente colaborador para darles a conocer las guías para una docencia con perspectiva de género de la Red Vives para su utilización e implementación

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Unidad de Igualdad

**Ejecución:** 2021, 2022

D/A 1.4.4 Realizar jornadas de intercambio de experiencias y de generación de buenas prácticas entre el profesorado responsable de la asignatura sobre docencia con perspectiva de género

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje, y Unidad de Igualdad

**Ejecución:** 2022, 2023

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 2

Impulsar una oferta formativa específica de género

### Objetivos operativos

**D/00 2.1 Establecer qué estrategia de portafolios es la más adecuada: titulaciones oficiales, propias, de corta duración, etc.**

### Acciones

D/A 2.1.1 Coordinar con los estudios y los centros la elaboración de una propuesta que sirva como punto de partida

**Área Responsable:** Vicegerencia UOC X

**Ejecución** 2022, 2023

D/A 2.1.2 Hacer un estudio de mercado y un análisis de viabilidad

**Área Responsable:** Vicegerencia UOC X

**Ejecución** 2022, 2023

D/A 2.1.3 Validar la propuesta final y su implementación

**Área Responsable:** Gerencia, Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje y Vicerrectorado de Competitividad y Empleabilidad

**Ejecución** 2022, 2023

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 3

Reducir la segregación horizontal de estudiantes en los estudios de la UOC

### Objetivos operativos

**D/00 3.1 Sensibilizar a la comunidad UOC sobre la importancia de romper con los roles de género**

### Acciones

D/A 3.1.1 Crear material promocional de grados y másteres rompiendo con los roles de género con un criterio de equidad  
**Área Responsable:** Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación  
**Ejecución** 2022

D/A 3.1.2 Promover temáticas con perspectiva de género en las líneas del trabajo final  
**Área Responsable:** Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación  
**Ejecución** 2022

D/A 3.1.3 Identificar y visibilizar referentes femeninos y masculinos que rompan con la segregación horizontal en los estudios  
**Área Responsable:** Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación  
**Ejecución** 2022, 2023

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 3

Reducir la segregación horizontal de estudiantes en los estudios de la UOC

### Objetivos operativos

**D/OO 3.2 Sensibilizar a la infancia y juventud sobre la importancia de romper con los roles de género en la elección de los estudios**

### Acciones

D/A 3.2.1 Fomentar el protagonismo de mujeres científicas de ámbitos tradicionalmente masculinizados como agentes activas de cambio

**Área Responsable:** Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

D/A 3.2.2 Promover proyectos de mentoría social y voluntariado en el ámbito tecnológico que tengan por objeto que las niñas y adolescentes incrementen competencias en ámbitos tradicionalmente masculinizados

**Área Responsable:** Dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 1. Docencia

## Objetivo estratégico D/OE 3

Reducir la segregación horizontal de estudiantes en los estudios de la UOC

### Objetivos operativos

**D/OO 3.3 Llevar a cabo acciones positivas de acceso y éxito**

### Acciones

D/A 3.3.1 Desarrollar líneas de ayudas al acceso para reducir la segregación horizontal  
**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia y dirección de los Estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 2. Investigación

Objetivo estratégico	Objetivo operativo	Acciones	Área responsable	Periodo de ejecución				
				2020	2021	2022	2023	2024
I/OE 1 Fomentar la igualdad de género en la estrategia de investigación e innovación de la UOC	I/OO 1.1 Promover la paridad y la perspectiva de género en la gobernanza, el liderazgo y los equipos de investigación e innovación en la UOC	I/A 1.1.1 Analizar la composición y los criterios de acceso de los espacios de gobernanza de la I+i	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
		I/A 1.1.2 Identificar los paneles en los que hay que tomar medidas para promover la paridad	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
		I/A 1.1.3 Incorporar la perspectiva de género en los planes de investigación de los centros y estudios	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
	I/OO 1.2 Impulsar la progresión de las mujeres a lo largo de la carrera académica	I/A 1.2.1 Capacitar al personal de investigación de la UOC en liderazgo con perspectiva de género	Área de Personas					
		I/A 1.2.2 Revisar, adaptar y difundir la política de conciliación para investigadores principales no permanentes	Área de Personas					
		I/A 1.2.3 Incorporar la perspectiva de género en los planes de investigación de los centros y estudios	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
I/OE 2 Fomentar y visibilizar la igualdad de género en los contenidos de investigación y transferencia	I/OO 2.1 Formar y sensibilizar al personal investigador para que incorpore la perspectiva de género en la tarea que desarrolla	I/A 2.1.1 Formar al personal investigador para incorporar la perspectiva de género en la investigación	Área de Personas					
		I/A 2.1.2 Implementar medidas para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de las convocatorias competitivas	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
		I/A 2.1.3 Establecer una estrategia de sensibilización para el personal investigador sobre perspectiva de género en la labor que desarrolla	Área de Comunicación					
	I/OO 2.2 Poner al alcance de toda la comunidad el conocimiento generado sobre el género en la UOC	I/A 2.2.1 Realizar jornadas de trabajo para identificar de qué forma el conocimiento generado sobre el género puede convertirse en medidas que mejoren las políticas internas de la UOC o en buenas prácticas para compartir con otras universidades	Unidad de Igualdad					
		I/A 2.2.2 Incorporar las buenas prácticas que resulten de las conclusiones de estas jornadas en el Plan de igualdad de género 2020-2024	Unidad de Igualdad					
		<b>*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre el género</b>	Área de Comunicación					
		I/A 2.2.3 Crear una colección de trabajos finales relacionados con el género dentro del O2, el repositorio institucional de la UOC	Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje					
		I/A 2.2.4 Analizar en clave de género las revistas digitales de acceso abierto impulsadas por la UOC	Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje					
		I/A 2.2.5 Impulsar la creación de la colección sobre género, mujeres, feminismos y sexualidades	Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje					
I/OE 3 Promover la igualdad de género en los programas de impulso al emprendimiento	I/OO 3.1 Formar y sensibilizar a las personas emprendedoras para que incorporen la perspectiva de género en sus proyectos	I/A 3.1.1 Detectar y visibilizar materiales que sensibilicen sobre la perspectiva de género en el emprendimiento	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
		I/A 3.1.2 Sensibilizar a la comunidad emprendedora de la UOC con respecto a la perspectiva de género	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
	I/OO 3.2 Incorporar la perspectiva de género en la actividad de impulso al emprendimiento	I/A 3.2.1 Incorporar el uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual en los contenidos de los espacios y las acciones comunicativas de Hubbik	Vicegerencia de Investigación e Innovación					

# Eje 2. Investigación

## Objetivo estratégico I/OE 1

Fomentar la igualdad de género en la estrategia de investigación e innovación de la UOC

### Objetivos operativos

**I/OO 1.1 Promover la paridad y la perspectiva de género en la gobernanza, el liderazgo y los equipos de investigación e innovación en la UOC**

### Acciones

I/A 1.1.1 Analizar la composición y los criterios de acceso de los espacios de gobernanza de la I+i

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación  
**Ejecución** 2021, 2022

I/A.1.1.2 Identificar los paneles en los que hay que tomar medidas para promover la paridad

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación  
**Ejecución** 2021, 2022

I/A 1.1.3 Incorporar la perspectiva de género en los planes de investigación de los centros y estudios

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación  
**Ejecución** 2022, 2023

# Eje 2. Investigación

## Objetivo estratégico I/OE 1

Fomentar la igualdad de género en la estrategia de investigación e innovación de la UOC

### Objetivos operativos

**I/OO 1.2 Impulsar la progresión de las mujeres a lo largo de la carrera académica**

### Acciones

I/A 1.2.1 Capacitar al personal de investigación de la UOC en liderazgo con perspectiva de género

**Área Responsable:** Área de Personas  
**Ejecución**

I/A 1.2.2 Revisar, adaptar y difundir la política de conciliación para investigadores principales no permanente

**Área Responsable:** Área de Personas  
**Ejecución** 2022, 2023



# Eje 2. Investigación

## Objetivo estratégico I/OE 2

Fomentar y visibilizar la igualdad de género en los contenidos de investigación y transferencia

### Objetivos operativos

**I/00 2.1 Formar y sensibilizar al personal investigador para que incorpore la perspectiva de género en la tarea que desarrolla**

### Acciones

I/A 2.1.1 Revisar, adaptar y difundir la política de conciliación para investigadores principales no permanentes

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2022, 2023

I/A 2.1.2 Implementar medidas para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de las convocatorias competitivas

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

I/A 2.1.3 Establecer una estrategia de sensibilización para el personal investigador sobre perspectiva de género en la labor que desarrolla

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2024

# Eje 2. Investigación

## Objetivo estratégico I/OE 2

Fomentar y visibilizar la igualdad de género en los contenidos de investigación y transferencia

### Objetivos operativos

**I/OO 2.2 Poner al alcance de toda la comunidad el conocimiento generado sobre el género en la UOC**

### Acciones

I/A 2.2.1 Realizar jornadas de trabajo para identificar de qué forma el conocimiento generado sobre el género puede convertirse en medidas que mejoren las políticas internas de la UOC o en buenas prácticas para compartir con otras universidades

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2023

I/A 2.2.2 Incorporar las buenas prácticas que resulten de las conclusiones de estas jornadas en el Plan de igualdad de género 2020-2024

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2023

**\*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre el género**

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

I/A 2.2.3 Crear una colección de trabajos finales relacionados con el género dentro del O2, el repositorio institucional de la UOC

**Área Responsable:** Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje

**Ejecución** 2021

I/A 2.2.4 Analizar en clave de género las revistas digitales de acceso abierto impulsadas por la UOC

**Área Responsable:** Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

I/A 2.2.5 Impulsar la creación de la colección sobre género, mujeres, feminismos y sexualidades

**Área Responsable:** Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje

**Ejecución** 2023, 2024

# Eje 2. Investigación

## Objetivo estratégico I/OE 3

Promover la igualdad de género en los programas de impulso al emprendimiento

### Objetivos operativos

**I/OO 3.1 Formar y sensibilizar a las personas emprendedoras para que incorporen la perspectiva de género en sus proyectos**

### Acciones

I/A 3.1.1 Detectar y visibilizar materiales que sensibilicen sobre la perspectiva de género en el emprendimiento

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación  
**Ejecución** 2022, 2023

I/A 3.1.2 Sensibilizar a la comunidad emprendedora de la UOC con respecto a la perspectiva de género

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación  
**Ejecución** 2022, 2023, 2024

# Eje 2. Investigación

## Objetivo estratégico I/ OE 3

Promover la igualdad de género en los programas de impulso al emprendimiento

### Objetivos operativos

**I/00 3.2 Incorporar la perspectiva de género en la actividad de impulso al emprendimiento**

### Acciones

I/A 3.2.1 Incorporar el uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual en los contenidos de los espacios y las acciones comunicativas de Hubbik

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación  
**Ejecución** 2022, 2023, 2024

# Eje 3. Comunicación

Objetivo estratégico	Objetivo operativo	Acciones	Área responsable	Periodo de ejecución				
				2020	2021	2022	2023	2024
C/OE 1 Incorporar la perspectiva de género en el relato y la marca de la UOC	C/00 1.1 Explicar la universidad con perspectiva de género	C/A 1.1.1 Crear el argumentario necesario sobre igualdad de género que sirva para ampliar el relato de la UOC	Área de Comunicación					
		C/A 1.1.2 Revisar en las próximas actualizaciones que los productos corporativos cuenten con perspectiva de género	Área de Comunicación					
		C/A 1.1.3 Crear nuevos productos corporativos con perspectiva de género	Área de Comunicación					
		C/A 1.1.4 Hacer una revisión de las políticas de comunicación (campanas y estrategia de redes) y los argumentarios de venta	Área de Comunicación					
	C/00 1.2 Dar herramientas para fomentar una comunicación no sexista	C/A 1.2.1 Adaptar la guía de uso no sexista del lenguaje escrito a un formato orientado a aplicarlo	Área de Comunicación					
		C/A 1.2.2 Hacer un diagnóstico de género en las redes sociales de la UOC y elaborar una guía de uso no sexista para los canales digitales	Dirección Comunicación Digital					
		C/A 1.2.3 Distribuir las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual a todas las personas que hacen comunicaciones en la UOC	Área de Comunicación					
		C/A 1.2.4 Ofrecer formación en el uso de las guías, adaptada a las necesidades específicas de cada una de las áreas implicadas	Área de Personas					
	C/OE 2 Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizacional	C/00 2.1 Sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género	* C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad	Área de Comunicación				
			C/A 2.1.2 Ofrecer la formación y los recursos de la Generalitat sobre diversidad LGBTI en la universidad	Área de Comunicación				
	C/OE 3 Incorporar la perspectiva de género en el ámbito del talento de la UOC	C/00 3.1 Dar visibilidad externa al trabajo en igualdad de género que se desarrolla dentro de la UOC	C/A 3.1.1 Incorporar como foco de priorización la visibilización de personas que trabajan para la igualdad de género en la UOC	Área de Comunicación				
			C/A 3.1.2 Comunicar las acciones de fomento de la igualdad de género como ventaja competitiva para captar nuevo talento	Área de Personas				
*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre género			Área de Comunicación					
C/00 3.2 Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección y de acogida		C/A 3.2.1 Reflejar la igualdad de trato y oportunidades en los contenidos de los procesos de selección	Área de Personas					
		C/A 3.2.2 Visibilizar las medidas de igualdad de género en los contenidos de los procesos de acogida de las personas que se incorporan a la UOC	Área de Comunicación					
		C/A 3.2.3 Revisar que el paquete de acogida físico incorpora las acciones institucionales que garantizan la igualdad de género	Área de Comunicación					
C/OE 4 Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la notoriedad y difusión	C/00 4.1 Priorizar la presencia de mujeres expertas desde la Oficina de Medios y Comunicación del Conocimiento	C/A 4.1.1 Acompañar, invitar y formar al equipo de docentes, investigadoras y de gestión para alentarlas a convertirse en expertas de la UOC	Área de Comunicación					
		C/A 4.1.2 Crear y difundir una guía de mujeres expertas de la UOC	Área de Comunicación					
		C/A 4.1.3 Asegurar la presencia de expertas de la UOC en las guías de expertas existentes	Área de Comunicación					
	C/00 4.2 Garantizar la paridad de género entre las personas ponentes de los actos públicos que organiza la universidad	C/A 4.2.1. Elaborar e implementar una política de paridad para la organización de jornadas, actos institucionales, etc.	Unidad de Igualdad					
		C/00 4.3 Decidir cómo queremos mostrarnos visualmente como institución	C/A 4.3.1 Analizar desde una perspectiva de género cómo nos mostramos (en los canales web propios, las redes sociales, las campañas de marketing, los audiovisuales...)	Área de Comunicación				
		C/A 4.3.2 Identificar cuáles deben ser los estereotipos con los que queremos romper y qué imagen deseamos generar	Área de Comunicación					
		C/A 4.3.3 Generar un documento de referencia con pautas para romper con estos estereotipos	Área de Comunicación					

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 1

Incorporar la perspectiva de género en el relato y la marca de la UOC

### Objetivos operativos

**C/00 1.1 Explicar la universidad con perspectiva de género**

### Acciones

C/A 1.1.1 Crear el argumentario necesario sobre igualdad de género que sirva para ampliar el relato de la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021

C/A 1.1.2 Revisar en las próximas actualizaciones que los productos corporativos cuenten con perspectiva de género

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

C/A 1.1.3 Crear nuevos productos corporativos con perspectiva de género

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022

C/A 1.1.4 Hacer una revisión de las políticas de comunicación (campañas y estrategia de redes) y los argumentarios de venta

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 1

Incorporar la perspectiva de género en el relato y la marca de la UOC

### Objetivos operativos

#### C/OO 1.2 Dar herramientas para fomentar una comunicación no sexista

### Acciones

C/A 1.2.1 Adaptar la guía de uso no sexista del lenguaje escrito a un formato orientado a aplicarlo

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021, 2022

C/A 1.2.2 Hacer un diagnóstico de género en las redes sociales de la UOC y elaborar una guía de uso no sexista para los canales digitales

**Área Responsable:** Dirección Comunicación Digital

**Ejecución** 2022, 2023

C/A 1.2.3 Distribuir las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual a todas las personas que hacen comunicaciones en la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021, 2022

C/A 1.2.4 Ofrecer formación en el uso de las guías, adaptada a las necesidades específicas de cada una de las áreas implicadas

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2022, 2023

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 2

Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizacional

### Objetivos operativos

**C/00 2.1 Sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género**

### Acciones

**\* C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad**

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

**C/A 2.1.2 Ofrecer la formación y los recursos de la Generalitat sobre diversidad LGBTI en la universidad**

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021



# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 3

Incorporar la perspectiva de género en el ámbito del talento de la UOC

### Objetivos operativos

**C/OO 3.1 Dar visibilidad externa al trabajo en igualdad de género que se desarrolla dentro de la UOC**

### Acciones

C/A 3.1.1 Incorporar como foco de priorización la visibilización de personas que trabajan para la igualdad de género en la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

C/A 3.1.2 Comunicar las acciones de fomento de la igualdad de género como ventaja competitiva para captar nuevo talento

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2022, 2023

**\*C/A 3.1.3 Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre género**

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2022, 2023, 2024

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 3

Incorporar la perspectiva de género en el ámbito del talento de la UOC

### Objetivos operativos

**C/00 3.2 Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección y de acogida**

### Acciones

C/A 3.2.1 Reflejar la igualdad de trato y oportunidades en los contenidos de los procesos de selección

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2020, 2021

C/A 3.2.2 Visibilizar las medidas de igualdad de género en los contenidos de los procesos de acogida de las personas que se incorporan a la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021

C/A 3.2.3 Revisar que el paquete de acogida físico incorpora las acciones institucionales que garantizan la igualdad de género

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2022, 2023

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 4

Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la notoriedad y difusión

### Objetivos operativos

**C/OO 4.1 Priorizar la presencia de mujeres expertas desde la Oficina de Medios y Comunicación del Conocimiento**

### Acciones

C/A 4.1.1 Acompañar, invitar y formar al equipo de docentes, investigadoras y de gestión para alentarlas a convertirse en expertas de la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

C/A 4.1.2 Crear y difundir una guía de mujeres expertas de la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2023, 2024

C/A 4.1.3 Asegurar la presencia de expertas de la UOC en las guías de expertas existentes

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2023, 2024

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 4

Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la notoriedad y difusión

### Objetivos operativos

**C/OO 4.2 Garantizar la paridad de género entre las personas ponentes de los actos públicos que organiza la universidad**

### Acciones

C/A 4.2.1. Elaborar e implementar una política de paridad para la organización de jornadas, actos institucionales, etc.

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución 2021**

# Eje 3. Comunicación

## Objetivo estratégico C/OE 4

Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la notoriedad y difusión

### Objetivos operativos

#### C/OO 4.3 Decidir cómo queremos mostrarnos visualmente como institución

### Acciones

C/A 4.3.1 Analizar desde una perspectiva de género cómo nos mostramos (en los canales web propios, las redes sociales, las campañas de marketing, los audiovisuales...)

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

C/A 4.3.2 Identificar cuáles deben ser los estereotipos con los que queremos romper y qué imagen deseamos generar

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2022, 2023

C/A 4.3.3 Generar un documento de referencia con pautas para romper con estos estereotipos

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2023, 2024

# Eje 4. Organización

Objetivo estratégico	Objetivo operativo	Acciones	Área responsable	Periodo de ejecución				
				2020	2021	2022	2023	2024
O/OE 1 Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género	O/00 1.1 Transversalizar la perspectiva de género en las políticas y los planes	O/A 1.1.1 Diseñar y difundir una lista de comprobación para adaptar las políticas de la organización a la transversalización de la perspectiva de género	Vicegerencia de Desarrollo Global					
		O/A 1.1.2 Elaborar una lista con los recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.1.3 Incluir en el Código ético un punto específico sobre lenguaje escrito y audiovisual no sexista	Vicegerencia de Docencia					
	O/00 1.2 Llevar a cabo las acciones formativas necesarias entre el personal de la UOC para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género	O/A 1.2.1 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal de la UOC no directivo	Área de Personas					
		O/A 1.2.2 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal directivo	Área de Personas					
		O/A 1.2.3. Elaborar un plan de formación en igualdad de género al que puedan acceder todos los trabajadores, tal y como recoge la normativa vigente aplicable	Área de Personas					
	O/00 1.3 Llevar a cabo acciones de sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género	<b>*C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad</b>	Área de Comunicación					
		O/A 1.3.1 Estrategia de visibilización de la Unidad de Igualdad	Vicerrectorado de Globalización y Cooperación					
	O/00 1.4 Garantizar la gobernanza de la igualdad de género en la universidad mediante el liderazgo de la Unidad de Igualdad	O/A 1.4.1 Aprobar y difundir el reglamento de la Unidad de Igualdad	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.4.2 Ampliación de las personas que son miembros de la Unidad de Igualdad	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.4.3 Coordinación del Plan de igualdad 2020-2024	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.4.4 Elaboración de una memoria anual de las acciones que la Unidad de Igualdad ha llevado a cabo	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.4.5 Creación de la colección Unidad de Igualdad UOC en la Biblioteca	Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje					
	O/00 1.5 Promover la perspectiva de género en el análisis y la respuesta de la UOC ante la crisis de la COVID-19	O/A 1.5.1 Participar en los espacios creados para la gestión del estado de alarma en la universidad	Vicerrectorado de Globalización y Cooperación					
		O/A 1.5.2 Incluir la perspectiva de género en toda la comunicación relacionada con la crisis de la COVID-19	Vicerrectorado de Globalización y Cooperación					
		O/A 1.5.3 Analizar el impacto diferencial de la crisis en clave de género e impulsar medidas ante la afectación de la COVID-19	Vicerrectorado de Globalización y Cooperación					
	O/00 1.6 Participar en redes interuniversitarias para promover la transversalidad de género en la educación superior	O/A 1.6.1 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la red RUIGEU	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.6.2 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones en materia de igualdad de la Red Vives de Universidades	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.6.3 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.6.4 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Red Universidades por la Diversidad -RUD-	Unidad de Igualdad					
		O/A 1.6.5 Participar en otros espacios de coordinación interuniversitaria a nivel internacional que puedan existir	Unidad de Igualdad					
O/A 1.6.6. Participar en espacios de coordinación interuniversitaria para promover medidas en favor de facilitar la carrera académica y de investigación a personas con responsabilidades de cuidados		Unidad de Igualdad						
O/OE 2 Promover el reconocimiento de la diversidad de sexo, la identidad o la expresión de género y orientación sexual en el conjunto de los entornos relacionales de la UOC, incluidos los espacios físicos y digitales	O/00 2.1 Incorporar medidas concretas de corrección ante procedimientos de gestión que no prevén el reconocimiento y respeto a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual	O/A 2.1.1 Hacer un diagnóstico para identificar las necesidades en cuanto a la garantía del derecho a la diversidad por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual	Unidad de Igualdad					
		O/A 2.1.2 Elaborar un protocolo de cambio de sexo y de nombre para estudiantes y trabajadores	Unidad de Igualdad					
		O/A 2.1.3 Elaborar un protocolo de recogida de datos para formularios de la universidad	Unidad de Igualdad					
	O/00 2.2 Incorporar medidas concretas de corrección ante entornos físicos y digitales que no prevén el reconocimiento y el respeto hacia la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual	O/A 2.2.1 Definir una política de espacios que incluya el respeto de la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual	Unidad de Igualdad					
		O/A 2.2.2 Avanzar en el análisis y la reflexión de las condiciones para espacios virtuales no discriminatorios por razón de sexo, género u orientación sexual	Unidad de Igualdad					
O/OE 3 Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género	O/00 3.1 Promover la conciliación dentro de las políticas laborales de la UOC	O/A 3.1.1 Elaborar un informe de evaluación sobre la adecuación de las medidas para la conciliación adoptadas en la UOC	Área de Personas					
		O/A 3.1.2 Participar en la elaboración de unas guías para el teletrabajo y la conciliación responsable en coordinación con la red de universidades españolas de la RUIGEU	Unidad de Igualdad					
		O/A 3.1.3 Realizar acciones comunicativas que informen de las medidas de conciliación disponibles a todo el personal de la UOC	Área de Comunicación					
	O/00 3.2 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que participan en procesos de selección o promoción laboral en la UOC	O/A 3.2.1 Hacer una revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar en ellos la perspectiva de género	Área de Personas					
		O/A 3.2.2 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación horizontal entre el personal académico y de gestión	Área de Personas					
		O/A 3.2.3 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación vertical	Área de Personas					
		O/A 3.2.4. Definir pautas en igualdad de méritos y, cuando sea posible, la contratación de personal del sexo infrarrepresentado por cada categoría profesional, por cada tipo de contrato y por cada puesto de trabajo	Área de Personas					
		O/A 3.2.5. Revisión del proceso de promoción de la universidad con perspectiva de igualdad de género	Área de Personas					
		O/A 3.2.6. Recopilar datos desagregados por sexo sobre las personas aspirantes y las personas seleccionadas en cada proceso de promoción de la universidad	Área de Personas					
	O/00 3.3 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva en cumplimiento de la legislación más actual en materia de igualdad en las empresas	O/A 3.3.1 Hacer un registro salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020	Área de Personas					
		O/A 3.3.2 Elaborar una auditoría salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020	Área de Personas					
		O/A 3.3.3 Elaborar un plan de acción para corregir las situaciones de desigualdad retributiva que se han detectado	Área de Personas					
	O/00 3.4 Garantizar la igualdad de género en los procesos de acogida	O/A 3.4.1 Revisar el espacio web de acogida en clave de género	Área de Personas y Área de Comunicación					
		O/A 3.4.2 Revisar el paquete de acogida en clave de género para garantizar que se incluye la lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad	Área de Personas y Área de Comunicación					
	O/00 3.5. Garantir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	O/A 3.5.1 Tener en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y de las personas que se incluyen en otras categorías en la evaluación de los riesgos laborales	Área de Personas					
		O/A 3.5.2 Ampliar las acciones de sensibilización y formación para la prevención de riesgos laborales que tengan en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías	Área de Personas					
		O/A 3.5.3 Incorporar las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías en los protocolos de ergonomía	Área de Personas					
O/OE 4 Analizar las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual	O/00 4.1 Dotar a la UOC de un marco normativo que recoja de forma integral las violencias derivadas de la discriminación por motivo de sexo, género u orientación sexual	O/A 4.1.1 Aprobar una normativa para la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual en la UOC	Unidad de Igualdad					
		O/A 4.1.2 Elaborar un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, género u orientación sexual de la UOC	Unidad de Igualdad					
		O/A 4.1.3 Valorar el hecho de facilitar un punto Ila en los espacios de ocio de la UOC	Área de Personas					
	O/00 4.2 Dar a conocer y hacer accesibles a la comunidad UOC los protocolos que analizan las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual	O/A 4.2.1 Formar al personal responsable con respecto a los mecanismos y el procedimiento del protocolo	Área de Personas					
		O/A 4.2.2 Iniciar acciones comunicativas para dar a conocer el protocolo y facilitar el acceso a las rutas de atención que el Protocolo marca	Área de Personas					
O/A 4.2.3 Difundir los tutoriales de la Generalitat sobre el «deber de intervención» cuando se produce una discriminación por LGBTIfobia	Área de Comunicación							
O/A 4.2.4 Establecer un canal propio en el que puedan canalizarse las situaciones de discriminación y pueda informarse de ellas, o se aborden las desigualdades de género detectadas	Compliance Officer							

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 1

Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/OO 1.1 Transversalizar la perspectiva de género en las políticas y los planes**

### Acciones

O/A 1.1.1 Diseñar y difundir una lista de comprobación para adaptar las políticas de la organización a la transversalización de la perspectiva de género

**Área Responsable:** Vicegerencia de Desarrollo Global  
**Ejecución** 2021

O/A 1.1.2 Elaborar una lista con los recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2022, 2023

O/A 1.1.3 Incluir en el Código ético un punto específico sobre lenguaje escrito y audiovisual no sexista

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia  
**Ejecución** 2021

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 1

Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/00 1.2 Llevar a cabo las acciones formativas necesarias entre el personal de la UOC para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género**

### Acciones

O/A 1.2.1 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal de la UOC no directivo

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2022, 2023

O/A 1.2.2 Acciones de formación en perspectiva de género entre el personal directivo

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2023, 2024

O/A 1.2.3. Elaborar un plan de formación en igualdad de género al que puedan acceder todos los trabajadores, tal y como recoge la normativa vigente aplicable

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2022



# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 1

Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/00 1.3 Llevar a cabo acciones de sensibilización para hacer efectiva la transversalización de la perspectiva de género**

### Acciones

**\*C/A 2.1.1 Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en la universidad**

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

**O/A 1.3.1 Estrategia de visibilización de la Unidad de Igualdad**

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Globalización y Cooperación

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 1

Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/00 1.4 Garantizar la gobernanza de la igualdad de género en la universidad mediante el liderazgo de la Unidad de Igualdad**

### Acciones

O/A 1.4.1 Aprobar y difundir el reglamento de la Unidad de Igualdad

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020

O/A 1.4.2 Ampliación de las personas que son miembros de la Unidad de Igualdad

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020

O/A 1.4.3 Coordinación del Plan de igualdad 2020-2024

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.4.4 Elaboración de una memoria anual de las acciones que la Unidad de Igualdad ha llevado a cabo

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.4.5 Creación de la colección Unidad de Igualdad UOC en la Biblioteca

**Área Responsable:** Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 1

Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/00 1.5 Promover la perspectiva de género en el análisis y la respuesta de la UOC ante la crisis de la COVID-19**

### Acciones

O/A 1.5.1 Participar en los espacios creados para la gestión del estado de alarma en la universidad

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Globalización y Cooperación  
**Ejecución** 2020

O/A 1.5.2 Incluir la perspectiva de género en toda la comunicación relacionada con la crisis de la COVID-19

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Globalización y Cooperación  
**Ejecución** 2020

O/A 1.5.3 Analizar el impacto diferencial de la crisis en clave de género e impulsar medidas ante la afectación de la COVID-19

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Globalización y Cooperación  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 1

Consolidar una cultura organizacional con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/00 1.6 Participar en redes interuniversitarias para promover la transversalidad de género en la educación superior**

### Acciones

O/A 1.6.1 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la red RUIGEU

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.6.2 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones en materia de igualdad de la Red Vives de Universidades

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.6.3 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Comisión Mujeres y Ciencia del CIC

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.6.4 Participar en las reuniones, los congresos y las acciones de la Red Universidades por la Diversidad -RUD-

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.6.5 Participar en otros espacios de coordinación interuniversitaria a nivel internacional que puedan existir

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 1.6.6. Participar en espacios de coordinación interuniversitaria para promover medidas en favor de facilitar la carrera académica y de investigación a personas con responsabilidades de cuidados

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución:** 2022, 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 2

Promover el reconocimiento de la diversidad de sexo, la identidad o la expresión de género y orientación sexual en el conjunto de los entornos relacionales de la UOC, incluidos los espacios físicos y digitales

### Objetivos operativos

**O/OO 2.1 Incorporar medidas concretas de corrección ante procedimientos de gestión que no prevén el reconocimiento y respeto a la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual**

### Acciones

O/A 2.1.1 Hacer un diagnóstico para identificar las necesidades en cuanto a la garantía del derecho a la diversidad por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2021, 2022, 2023

O/A 2.1.2 Elaborar un protocolo de cambio de sexo y de nombre para estudiantes y trabajadores

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2021, 2022

O/A 2.1.3 Elaborar un protocolo de recogida de datos para formularios de la universidad

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2022, 2023

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 2

Promover el reconocimiento de la diversidad de sexo, la identidad o la expresión de género y orientación sexual en el conjunto de los entornos relacionales de la UOC, incluidos los espacios físicos y digitales

### Objetivos operativos

**O/OO 2.2 Incorporar medidas concretas de corrección ante entornos físicos y digitales que no prevén el reconocimiento y el respeto hacia la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual**

### Acciones

O/A 2.2.1 Definir una política de espacios que incluya el respeto de la diversidad por razón de sexo, género u orientación sexual

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020, 2021

O/A 2.2.2 Avanzar en el análisis y la reflexión de las condiciones para espacios virtuales no discriminatorios por razón de sexo, género u orientación sexual

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 3

Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/OO 3.1 Promover la conciliación dentro de las políticas laborales de la UOC**

### Acciones

O/A 3.1.1 Elaborar un informe de evaluación sobre la adecuación de las medidas para la conciliación adoptadas en la UOC

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2020, 2021

O/A 3.1.2 Participar en la elaboración de unas guías para el teletrabajo y la conciliación responsable en coordinación con la red de universidades españolas de la RUIGEU

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020

O/A 3.1.3 Realizar acciones comunicativas que informen de las medidas de conciliación disponibles a todo el personal de la UOC

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 3

Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/OO 3.2 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que participan en procesos de selección o promoción laboral en la UOC**

### Acciones

O/A 3.2.1 Hacer una revisión de los procesos de selección y contratación para incorporar en ellos la perspectiva de género

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2020, 2021

O/A 3.2.2 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación horizontal entre el personal académico y de gestión

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2022, 2023, 2024

O/A 3.2.3 Elaborar y llevar a cabo políticas para reducir la segregación vertical

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

O/A 3.2.4. Definir pautas en igualdad de méritos y, cuando sea posible, la contratación de personal del sexo infrarrepresentado por cada categoría profesional, por cada tipo de contrato y por cada puesto de trabajo

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2023

O/A 3.2.5. Revisión del proceso de promoción de la universidad con perspectiva de igualdad de género

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2022, 2023, 2024

O/A 3.2.6. Recopilar datos desagregados por sexo sobre las personas aspirantes y las personas seleccionadas en cada proceso de promoción de la universidad

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2022, 2023, 2024



# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 3

Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/00 3.3 Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres en materia retributiva en cumplimiento de la legislación más actual en materia de igualdad en las empresas**

### Acciones

O/A 3.3.1 Hacer un registro salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020

**Área Responsable:** Área de Personas  
**Ejecución** 2021

O/A 3.3.2 Elaborar una auditoría salarial de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto 902/2020

**Área Responsable:** Área de Personas  
**Ejecución** 2022, 2023

O/A 3.3.3 Elaborar un plan de acción para corregir las situaciones de desigualdad retributiva que se han detectado

**Área Responsable:** Área de Personas  
**Ejecución** 2023, 2024

O/A 3.3.4 Hacer seguimiento del impacto de las acciones descritas en el plan en los resultados anuales del registro salarial

**Área Responsable:** Área de Personas  
**Ejecución** 2022, 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 3

Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género

### Objetivos operativos

**O/OO 3.4 Garantizar la igualdad de género en los procesos de acogida**

### Acciones

O/A 3.4.1 Revisar el espacio web de acogida en clave de género

**Área Responsable:** Área de Personas y Área de Comunicación

**Ejecución** 2022, 2023, 2024

O/A 3.4.2 Revisar el paquete de acogida en clave de género para garantizar que se incluye la lista de recursos que contribuyen a la igualdad de género en la universidad

**Área Responsable:** Área de Personas y Área de Comunicación

**Ejecución** 2022, 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 3

Consolidar una política de gestión de personas con perspectiva de género

### Objetivos operativos

#### O/OO 3.5. Garantizar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

### Acciones

O/A 3.5.1 Tener en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y de las personas que se incluyen en otras categorías en la evaluación de los riesgos laborales

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2023

O/A 3.5.2 Ampliar las acciones de sensibilización y formación para la prevención de riesgos laborales que tengan en cuenta las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2022, 2023

O/A 3.5.3 Incorporar las especificidades de mujeres, hombres y personas que se incluyen en otras categorías en los protocolos de ergonomía

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución:** 2022

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 4

Analizar las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual

### Objetivos operativos

**O/OO 4.1 Dotar a la UOC de un marco normativo que recoja de forma integral las violencias derivadas de la discriminación por motivo de sexo, género u orientación sexual**

### Acciones

O/A 4.1.1 Aprobar una normativa para la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual en la UOC

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020, 2021

O/A 4.1.2 Elaborar un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual por razón de sexo, género u orientación sexual de la UOC

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2020, 2021

O/A 4.1.3 Valorar el hecho de facilitar un punto lila en los espacios de ocio de la UOC

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 4. Organización

## Objetivo estratégico O/OE 4

Analizar las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual

### Objetivos operativos

**O/OO 4.2 Dar a conocer y hacer accesibles a la comunidad UOC los protocolos que analizan las violencias derivadas de la discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual**

### Acciones

O/A 4.2.1 Formar al personal responsable con respecto a los mecanismos y el procedimiento del protocolo

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2021

O/A 4.2.2 Iniciar acciones comunicativas para dar a conocer el protocolo y facilitar el acceso a las rutas de atención que el Protocolo marca

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2021

O/A 4.2.3 Difundir los tutoriales de la Generalitat sobre el «deber de intervención» cuando se produce una discriminación por LGBTIfobia

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021

O/A 4.2.4 Establecer un canal propio en el que puedan canalizarse las situaciones de discriminación y pueda informarse de ellas, o se aborden las desigualdades de género detectadas

**Área Responsable:** Compliance Officer

**Ejecución** 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

# Eje 5. Seguimiento y evaluación

Objetivo estratégico	Objetivo operativo	Acciones	Área responsable	Periodo de ejecución				
				2020	2021	2022	2023	2024
SE/OE 1 Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes estratégicos del Plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la universidad	SE/00 1.1 Disponer de un sistema único de recogida y organización de datos	SE/A 1.1.1 Identificar los indicadores sobre docencia con perspectiva de género, internos y para terceros	Vicegerencia de Docencia					
		SE/A 1.1.2 Identificar los indicadores sobre investigación e innovación con perspectiva de género, internos y para terceros	Vicegerencia de Investigación e Innovación					
		SE/A 1.1.3 Identificar los indicadores sobre comunicación con perspectiva de género, internos y para terceros	Área de Comunicación					
		SE/A 1.1.4 Identificar los indicadores sobre políticas institucionales y cultura organizacional con perspectiva de género, internos y para terceros	Área de Personas					
		SE/A 1.1.5 Vincularse con el proyecto de gobernanza de datos	Vicegerencia de Operaciones					
		SE/A 1.1.6 Diseñar una herramienta para la recogida y la organización de los indicadores identificados	Unidad de Igualdad					
	SE/00 1.2 Establecer mecanismos de seguimiento	SE/A 1.2.1 Establecer un mecanismo de seguimiento con relación a los requisitos externos a los que la universidad debe responder	Unidad de Igualdad					
		SE/A 1.2.2 Integrar la perspectiva de género en el seguimiento y la revisión de los procesos SGIC para la docencia	Área de Planificación y Calidad					
		SE/A 1.2.3 Integrar la perspectiva de género en el seguimiento de centros y de programas docentes	Área de Planificación y Calidad					
		SE/A 1.2.4 Planificar y programar un sistema interno de seguimiento y monitorización de la perspectiva de género en la investigación e innovación, la comunicación, y las políticas y cultura organizacionales	Vicegerencia de Docencia, Vicegerencia de Investigación e Innovación, Área de Comunicación y Área de Personas					
		SE/A 1.2.5 Establecer mecanismos de corrección una vez monitorizados los datos sobre la perspectiva de género en la investigación e innovación, la comunicación, y las políticas y cultura organizacionales	Unidad de Igualdad					
	SE/00 1.3 Establecer mecanismos de evaluación	SE/A 1.3.1 Integrar la perspectiva de género en la encuesta de satisfacción de los estudiantes	Área de Planificación y Calidad					
		SE/A 1.3.2 Integrar la perspectiva de género en la evaluación del profesorado en Docencia	Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje					
		SE/A 1.3.3 Elaboración del diagnóstico sobre la igualdad de género en la universidad	Unidad de Igualdad					

# Eje 5. Seguimiento y evaluación

## Objetivo estratégico SE/OE 1

Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes estratégicos del Plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la universidad

### Objetivos operativos

#### SE/00 1.1 Disponer de un sistema único de recogida y organización de datos

### Acciones

SE/A 1.1.1 Identificar los indicadores sobre docencia con perspectiva de género, internos y para terceros

**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia

**Ejecución** 2021

SE/A 1.1.2 Identificar los indicadores sobre investigación e innovación con perspectiva de género, internos y para terceros

**Área Responsable:** Vicegerencia de Investigación e Innovación

**Ejecución** 2021

SE/A 1.1.3 Identificar los indicadores sobre comunicación con perspectiva de género, internos y para terceros

**Área Responsable:** Área de Comunicación

**Ejecución** 2021

SE/A 1.1.4 Identificar los indicadores sobre políticas institucionales y cultura organizacional con perspectiva de género, internos y para terceros

**Área Responsable:** Área de Personas

**Ejecución** 2021

SE/A 1.1.5 Vincularse con el proyecto de gobernanza de datos

**Área Responsable:** Vicegerencia de Operaciones

**Ejecución** 2022, 2023, 2024

SE/A 1.1.6 Diseñar una herramienta para la recogida y la organización de los indicadores identificados

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2022

# Eje 5. Seguimiento y evaluación

## Objetivo estratégico SE/OE 1

Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes estratégicos del Plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la universidad

### Objetivos operativos

#### SE/00 1.2 Establecer mecanismos de seguimiento

### Acciones

SE/A 1.2.1 Establecer un mecanismo de seguimiento con relación a los requisitos externos a los que la universidad debe responder  
**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2022

SE/A 1.2.2 Integrar la perspectiva de género en el seguimiento y la revisión de los procesos SGIC para la docencia  
**Área Responsable:** Área de Planificación y Calidad  
**Ejecución** 2022

SE/A 1.2.3 Integrar la perspectiva de género en el seguimiento de centros y de programas docentes  
**Área Responsable:** Área de Planificación y Calidad  
**Ejecución** 2022

SE/A 1.2.4 Planificar y programar un sistema interno de seguimiento y monitorización de la perspectiva de género en la investigación e innovación, la comunicación, y las políticas y cultura organizacionales  
**Área Responsable:** Vicegerencia de Docencia, Vicegerencia de Investigación e Innovación, Área de Comunicación y Área de Personas  
**Ejecución** 2022

SE/A 1.2.5 Establecer mecanismos de corrección una vez monitorizados los datos sobre la perspectiva de género en la investigación e innovación, la comunicación, y las políticas y cultura organizacionales  
**Área Responsable:** Unidad de Igualdad  
**Ejecución** 2022, 2023, 2024



# Eje 5. Seguimiento y evaluación

## Objetivo estratégico SE/OE 1

Realizar el seguimiento del desarrollo de cada uno de los ejes estratégicos del Plan y evaluar su impacto sobre la igualdad de género en la universidad

### Objetivos operativos

#### SE/OO 1.3 Establecer mecanismos de evaluación

### Acciones

SE/A 1.3.1 Integrar la perspectiva de género en la encuesta de satisfacción de los estudiantes

**Área Responsable:** Área de Planificación y Calidad

**Ejecución** 2022

SE/A 1.3.2 Integrar la perspectiva de género en la evaluación del profesorado en Docencia

**Área Responsable:** Vicerrectorado de Docencia y Aprendizaje

**Ejecución** 2022

SE/A 1.3.3 Elaboración del diagnóstico sobre la igualdad de género en la universidad

**Área Responsable:** Unidad de Igualdad

**Ejecución** 2021, 2024



---

**Barcelona**

**Bogotá**

**Ciudad de México**

**Madrid**

**Palma**

**Sevilla**

**Valencia**

**Sede central**

Av. del Tibidabo, 39-43

08035 Barcelona

(+34) 932 532 300

Todas las sedes en

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

---

**[uoc.edu](https://uoc.edu)**

 **@UOCuniversidad**

 **@UOCrespon**

 **UOC**

 **UOC.universitat**