

AVALUACIÓ FINAL DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2020-2024 DE LA UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

Barcelona, 30 de gener 2025

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
1. ANTECEDENTS I CONTEXT	2
2. OBJECTE DE L'AVALUACIÓ	3
Descripció del Pla Igualtat de Gènere 2020-2024	3
3. OBJECTIUS DE L'AVALUACIÓ	7
4. METODOLOGIA DE L'AVALUACIÓ	8
Eines de recollida d'informació i dades	10
5. AVALUACIÓ DEL DISSENY DEL PIG 2022-2024	11
Criteri 1. Avaluació del disseny amb relació a les necessitats	11
Criteri 2. Avaluació de la lògica i la plausibilitat del disseny	16
Criteri 3. Anàlisi de la pertinença en relació al marc normatiu	21
Conclusions de l'avaluació del disseny del PIG 2020-2024	24
6. AVALUACIÓ DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PIG 2020-2024	26
Criteri 4. Anàlisi del nivell d'implementació de les activitats	26
Criteri 5. Anàlisi dels elements que han facilitat o que han dificultat l'execució de les activitats	31
Conclusions de l'avaluació de la implementació	32
7. AVALUACIÓ DEL IMPACTE DEL PIG 2020-2024	34
Criteri 6. Anàlisi dels resultats o canvis assolits	34
Conclusions de l'avaluació de l'impacte	35
8. RECOMANACIONS	36
ANNEXES	39
Annex 1.- Exemples d'indicadors i models per a la fitxa i informe de seguiment	39
Annex 2.- Persones consultades	44
Annex 3.- Documentació i bibliografia consultada	45

INTRODUCCIÓ

L'informe que es presenta a continuació és el document resultant d'un procés de treball i anàlisi iniciada al setembre 2024. El propòsit d'aquest informe d'avaluació se centra a presentar les evidències, conclusions, lliçons apreses i bones pràctiques durant la implementació del **Pla d'Igualtat de Gènere (PIG) 2020-2024** de la **Universitat Oberta de Catalunya (UOC)**, alhora que proposa també recomanacions per a la futura planificació i disseny del següent PIG. A més, aquest document detalla una descripció de l'objecte d'avaluació, el PIG 202-2024, així com l'enfocament proposat per aquest exercici d'avaluació i la proposta metodològica, incloses les eines de recollida de dades i informació, que s'han dut a terme entre els mesos de setembre i novembre del 2024. Concretament, aquesta avaluació ha analitzat tres elements del PIG 2020-2024, tals com la pertinència i adequació del seu disseny, la seva implementació i l'impacte o canvis resultants de l'execució.

1. ANTECEDENTS I CONTEXT

El mes de juliol de 2024, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC va encarregar a EQUILATERA COOPERATIVA S.C.C.L. (d'ara endavant, EQUILATERA) la realització de l'avaluació del PIG 2020-2024. En aquest sentit, el setembre de 2024 es va iniciar un seguit de reunions entre EQUILATERA i la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC que es varen centrar a compartir una mateixa visió sobre l'objecte, objectius, abast i enfocament metodològic d'aquest exercici d'avaluació. La principal idea es va centrar a consensuar el treball a fer, per així assegurar que s'entenia per totes dues parts el mateix i es treballava conseqüentment en la mateixa línia, tant en relació amb el contingut, com al procés d'avaluació. Així mateix, es va acordar també un calendari de treball, així com quines eren les principals fites en el marc d'aquest exercici d'avaluació, tal com es presenta en el gràfic a continuació:

Gràfic 1. Cronograma de treball de l'avaluació del PIG 2020-2024



2. OBJECTE DE L'AVALUACIÓ

Descripció del Pla Igualtat de Gènere 2020-2024

El PIG 2020-2024, aprovat pel Consell de Direcció de la UOC al mes de març de 2020, que va ser modificat més endavant, al gener 2022, per tal d'adequar-se a la nova normativa vinculada amb els plans d'igualtat¹, és el quart pla que s'aprova i publica per la UOC². Segons el mateix document del PIG 2020-2024, aquest no només es va elaborar de forma participativa, sinó que també va ser resultat, tant del IV diagnòstic de la igualtat de gènere realitzat el 2018, com també del diagnòstic que es va duu a terme en l'àmbit laboral, realitzat el 2021. En tots dos documents es va posar de manifest que:

- Les posicions responsables de la presa de decisions estan masculinitzades, mentre que les posicions vinculades a la gestió estan feminitzades.
- Els estudis tenen una forta feminització, tant en relació amb la comunitat d'estudiants com de professorat, principalment en aquells àmbits de coneixement vinculats a les cures i a l'ensenyament, i una forta masculinització en els àmbits i/o camps tecnològics.
- Existeix un biaix de gènere, tant en els continguts com els recursos que s'ofereixen a l'alumnat.
- Hi ha poques dones liderant projectes de recerca i, quan aquestes hi són, estan poc visibilitzades.
- No es recullen suficients dades sistematitzades que permetin avaluar la desigualtat en la universitat.
- Falta formació en perspectiva de gènere en diferents àmbits, tals com resolució de conflictes per motius de gènere, prevenció front l'assetjament sexual, llenguatge no sexista, consciència no discriminatòria.

Per a donar resposta a aquests reptes, així com amb l'objectiu de garantir alineament amb els respectius marcs normatius en matèria d'igualtat de gènere, tant a escalainternacional, com nacional i autonòmic, la UOC va dissenyar el PIG 2020-2024, que es va estructurar en cinc eixos estratègics, definits com a **docència, recerca, comunicació, organització, i seguiment i avaluació**; i on es despleguen també objectius estratègics, objectius operatius i accions concretes per a cada un dels eixos mencionats. Així mateix, la responsabilitat i lideratge de cada eix va ser assumida per diferents àrees i/o departament de la UOC, tal com es detalla en la taula continuació:

¹ Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

² L'any 2008 es va portar a terme la primera diagnosi i el I Pla d'igualtat d'oportunitats, al que va seguir el II Pla d'igualtat 2011-2013; i finalment, es va aprovar el III Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes per al període 2015-2019.

Taula 1.- Marc Estratègic del PIG 2020-2024

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu	Lideratge
Docència	1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	1.1 Assegurar-se que totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitzant la presència de dones referents	Vicegerència Docència
		1.2 Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de compromisos ètic i global, que inclou la perspectiva de gènere.	
		1.3 Estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica del aula virtual	
		1.4 Establir un pla de formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal docent de la UOC	
	2. Impulsar una oferta formativa específica de gènere	2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta duració, etc.	
	3. Reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC	3.1 Sensibilitzar a la comunitat UOC sobre la importància de trencar amb els rols de gènere	
		3.2 Sensibilitzar a la infància i joventut sobre la importància de trencar amb els rols de gènere en la elecció dels estudis	
		3.3 Portar a terme accions positives d'accés i èxit	
Investigació	1. Fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia d'investigació i innovació de la UOC	1.1 Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips d'investigació i innovació en la UOC	Vicegerència Recerca
		1.2 Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	
	2. Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts d'investigació i transferència	2.1 Formar i sensibilitzar al personal investigador per a que incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que desenvolupa	
		2.2 Posar a l'abast de tota la comunitat el coneixement o generat sobre gènere a la UOC	
	3. Promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria	3.1 Formar i sensibilitzar a les persones emprenedores perquè incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes	
		3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en l'activitat d'impuls a l'emprenedoria	
Comunicació	1. Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	1.1 Explicar la universitat amb perspectiva de gènere	Direcció Comunicació Corporativa
		1.2 Donar eines per a fomentar una comunicació no sexista	
	2. Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional	2.1 Sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	
	3. Incorporar perspectiva de gènere en l'àmbit del talent de la UOC	3.1 Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es desenvolupa dintre de la UOC	
		3.2 Garantir la igualtat de gènere en els processos de selecció i d'acollida	
	4. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la notorietat i difusió	4.1 Prioritzar la presència de dones expertes des de l'Oficina de Medis i Comunicació del Coneixement	
		4.2 Assegurar la paritat de gènere entre les persones ponents dels actes públics que organitza la universitat	
		4.3 Decidir com volem mostrar-nos visualment com institució	

Organització	1. Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere	1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans	Àrea de Persones
		1.2 Portar a terme accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	
		1.3 Portar a terme accions de sensibilització per a fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere	
		1.4. Garantir la governança de la igualtat de gènere a la universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.	
		1.5 Promoure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i la resposta de la UOC davant la crisi de la COVID-19	
		1.6 Participar en xarxes interuniversitàries per a promoure la transversalitat de gènere en l'educació superior	
	2. Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, inclosos els espais físics i digitals	2.1 Incorporar mesures concretes de correcció enfront procediments de gestió que no preveu el reconeixement i el respecte vers la diversitat per raó de sexe, gènere i orientació sexual I	
		2.2 Incorporar mesures concretes de correcció enfront entorns físics i digitals que no preveu el reconeixement i el respecte vers la diversitat per raó de sexe, gènere i orientació sexual	
	3. Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere	3.1 Promoure la conciliació dins de les polítiques laborals de la UOC	
		3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció o promoció laboral en la UOC	
		3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació entre homes i dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat en les empreses	
		3.4 Garantir la igualtat de gènere en els processos d'acollida	
		3.5. Garantir la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	
	4. Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	4.1. Dotar a la UOC d'un marc normatiu que reculli de forma integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere i orientació sexual.	
		4.2. Donar a conèixer i fer accessible a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual.	
Seguiment i avaluació	1. Realitzar el seguiment del desenvolupament de cada un dels eixos estratègics del Pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la universitat	1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades	Unitat Igualtat, Diversitat i Inclusió
		1.2 Establir mecanismes de seguiment	
		1.3 Establir mecanismes d'avaluació	

Igualment, el PIG 2020-2024 detalla diferents accions emmarcades dins de cada eix operatiu, i al mateix temps, cada acció té també designada una àrea responsable. En total, es varen especificar un total de 136 accions, on estaven assignades un total de 15 àrees de treball diferents. En aquesta línia, l'eix de docència inclou 30 accions, l'eix d'investigació 17 accions, l'eix de comunicació 23 accions, l'eix d'organització 52 i, finalment, l'eix de seguiment i avaluació, 14 accions. A continuació s'especifiquen també quines són les àrees de treball de la UOC (15 àrees en total) amb assignació de responsabilitat per a les respectives accions definides en el PIG 2020-2024:

- Vicegerència de docència
- Vicegerència recerca i innovació
- Vicegerència d'operacions
- Vicegerència UOC
- Vicegerència de desenvolupament global
- Vicerectorat de globalització i cooperació
- Vicerectorat de Competitivitat i Ocupabilitat
- Àrea de Comunicació
- Àrea de Persones
- Àrea de Biblioteca i Aprenentatge
- Àrea de Planificació i Qualitat
- Àrea de Serveis Orientació i carrera professional
- Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
- Direcció de Comunicació Digital
- Direcció d'Estudis d'Informàtica Multimèdia i Telecomunicacions

3. OBJECTIUS DE L'AVALUACIÓ

Objectius i marc de l'avaluació

L'objectiu d'aquesta avaluació final se centra a portar a terme una anàlisi exhaustiva del PIG 2020-2024, tenint en compte tres elements d'anàlisi:

1. **Avaluació del disseny:** analitzar el nivell de coherència interna entre accions, objectius i eixos, així com la seva pertinença/adequació amb el marc normatiu existent.
2. **Avaluació de la implementació:** valorar el nivell de consecució de les accions previstes, així com identificació dels elements que han facilitat i/o obstaculitzat la seva implementació.
3. **Avaluació de l'impacte i resultats assolits:** analitzar quins han estat els principals canvis assolits pel que fa als eixos i objectius del PIG 2020-2024.

A continuació, es presenta un breu resum on es detalla com es desplegaran els tres objectius de l'avaluació prèviament esmentats.

Taula 2.- Criteris avaluació

Avaluació del disseny	Criteri 1. Avaluar el disseny amb relació a les necessitats	Determinar si el disseny és coherent amb la naturalesa del problema i si s'adequa a les necessitats detectades.
	Criteri 2. Avaluar la lògica i la plausibilitat del disseny	Revisar críticament el conjunt d'eixos i la seqüència causal entre els eixos, els objectius i les accions
	Criteri 3. Analitzar la pertinença en relació amb el marc normatiu	Valorar en quina mesura les accions i objectius s'alineen amb els diferents marcs normatius de referència
Avaluació de la implementació	Criteri 4. Analitzar el nivell d'implementació de les activitats	Valorar si les accions s'han dut a terme dins el cronograma previst i identificar les causes de les desviacions de calendari.
	Criteri 5. Identificar elements que han facilitat o que han dificultat l'execució de les activitats	Identificar tant els elements externs (aliances o col·laboracions externes, etc.) al PIG 2020-2024 o interns (estructura organitzativa, processos claus, coordinació entre eixos, etc.) que han pogut facilitar o limitar l'execució.
Avaluació de l'impacte	Criteri 6: Analitzar els canvis als quals el PIG 2020-2024 ha contribuït.	Valorar quins han estat els productes (el que s'espera que les activitats produeixin directament) i els resultats (els beneficis o canvis que s'espera detectar com a resultat dels productes).

4. METODOLOGIA DE L'AVALUACIÓ

L'avaluació del PIG 2020-2024 de la UOC ha dut a terme un **enfocament de treball flexible i orientat cap a la utilitat**. Això vol dir que, l'avaluació ha tingut en compte les àrees d'interès de les persones usuàries, és a dir, aquelles temàtiques que eren importants per a les persones que posaran en pràctica les recomanacions fruit d'aquest exercici d'avaluació. En aquest sentit, les reunions inicials varen ser útils per a definir també l'ús (delimitar l'objectiu, "per què?" es porta a terme l'avaluació), però també va ser cabdal per definir les àrees d'interès de les persones usuàries ("per a qui?" i "per a què?" es duu a terme l'avaluació). Aquestes àrees d'interès de les persones usuàries varen determinar el disseny metodològic de tot l'exercici d'avaluació que, a més, va ser flexible, per així adaptar-se a diferents mètodes en funció de les respectives necessitats i prioritats. Tanmateix, l'enfocament metodològic va ser eminentment qualitatiu, i així es varen combinar la recollida d'algunes dades quantitatives, però sobretot qualitatives des de diferents angles i fonts, que es varen concretar, principalment, a partir de la revisió de documentació primària i secundària, així com de la realització d'entrevistes i grups de discussió.

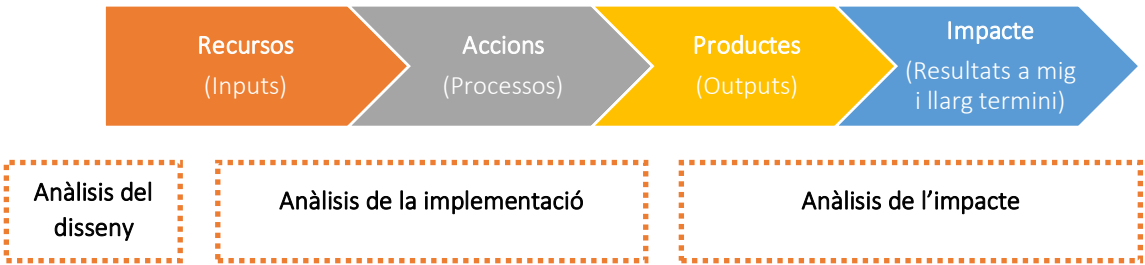
A més, aquesta avaluació va incorporar també un enfocament **participatiu i inclusiu**, on s'ha posat especial èmfasi en la creació de processos i espais que permetin reunir el màxim nombre de veus, i que així contribueixin a analitzar els criteris i preguntes d'avaluació (vegeu més endavant). Això ha suposat, a més, que tot aquest procés ha estat informat per una retroalimentació continua, regular i constant amb la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió de la UOC.

Per últim, també s'ha promogut un **enfocament de gènere basat en els drets humans**, el que s'ha traduït en proposar metodologies de treball que respectin la diversitat, alhora que també siguin inclusives, participatives, transparents, empoderants, centrades i orientades en les persones. Principalment, l'enfocament de gènere que ha guiat aquest exercici d'avaluació ha estat un procés de doble via. D'una banda, s'ha prestat atenció als principis de no discriminació i igualtat de gènere, inclusió i participació. Però també s'ha utilitzat mètodes mixtos, inclusivament, respectuosos i participatius, i eines de recollida de dades que han incorporat qüestions vinculades amb la (des)igualtat de gènere. A més, la triangulació de dades s'ha dut a terme procurant sempre garantir les veus de dones, d'homes i altres identitats en igualtat de condicions. També, aquest exercici d'avaluació, ha considerat, en la mesura del possible, la **interseccionalitat** de múltiples factors i com aquests condicionen les experiències i narratives de dones i homes, tals com pot ser l'origen geogràfic, els ingressos, l'edat, l'orientació sexual, la identitat de gènere, i la diversitat funcional (física i intel·lectual), entre altres.

La metodologia a desenvolupar s'ha focalitzat en els **criteris d'avaluació** (vegeu taula 2) que han contribuït a l'anàlisi tant del disseny, com de la implementació i impacte del PIG 2020-2024. Així mateix, també s'ha analitzat la lògica de la cadena causal de recursos, accions implementades, productes i com aquests han contribuït a la consecució dels

resultats. L'avaluació s'ha fonamentat també en l'**anàlisi de la contribució**, que significa que aquest exercici d'avaluació ha buscat proporcionar evidència per extreure conclusions sobre quina ha estat la contribució del PIG 2020-2024 a la consecució dels resultats i canvis assolits (anàlisi de l'impacte).

Gràfic 2. Relació entre la lògica causal i els elements claus de l'avaluació del PIG 2020-2024



Aquesta lògica causal, expressada a través de la cadena de resultats, s'ha traslladat a la **matriu d'avaluació del PIG 2020-2024**, que ha estat ordenada segons els criteris d'avaluació prèviament esmentats i que es despleguen en diferents preguntes d'avaluació, tal com es mostra a continuació. Tot l'exercici d'avaluació així com el present informe resultant ha estat guiat pels criteris i preguntes aquí detallats.

Taula 3.- Matriu avaluació del PIG 2020-2024

Elements de l'avaluació	Criteris	Preguntes d'avaluació
Avaluació del disseny	1.- Adequació a les necessitats/problemàtiques	- Adequació a les característiques i necessitats identificades
	2.- Lògica i plausibilitat del disseny	- Anàlisi de la lògica causal (coherència interna entre objectius estratègics, operatius i les accions)
	3.- Pertinença al marc normatiu	- Adequació al marc normatiu
Avaluació de la implementació	4.- Grau implementació de les accions	- Adequació dels recursos humans i econòmics implicats en el PIG 2020-2024. Han estat suficients? Existeix una assignació clara de funcions i responsabilitats? - Existeix coordinació entre les àrees de treball implicades en el PIG 2020-2024? (mecanismes de coordinació i comunicació interna) - Adequació de les accions segons calendari previst. Existeixen desviacions? (Analitzar les causes)
	5.- Elements que han facilitat i/o dificultat	- Identificació dels elements, interns o externs, al PIG 2020-2024 que han dificultat o facilitat un adequat desenvolupament de les accions?
Avaluació de l'impacte	6.- Resultats i canvis assolits	- Les accions dutes a terme estan generant els productes esperats o planificats (resultat tangible de les accions) - Quins han estat els principals canvis identificats i que han estat resultat de les accions implementades (canvis a mig o llarg termini que han generat les accions implementades)

Eines de recollida d'informació i dades

L'enfocament metodològic d'aquesta avaluació ha incorporat la recollida i anàlisi rigorosa d'informació i de dades, quantitatives i qualitatives, a partir de distintes fonts d'informació i a través de diferents tècniques. A continuació, es detalla un breu resum de les eines utilitzades per al procés de recollida i anàlisi de dades i d'informació i del nombre de persones que han estat consultades (vegeu Annex 1 amb el llistat complet)

- Revisió documental: l'equip d'EQUILATERA ha revisat tota la documentació rellevant, generada en el marc del PIG 2020-2024, així com altra documentació secundària que s'ha considerat rellevant per a l'objecte d'aquesta avaluació (vegeu Annex 2 amb el llistat de tota la documentació i bibliografia consultada).
- Anàlisi de continguts: s'ha utilitzat l'anàlisi de contingut per a extreure informació de diverses fonts com a articles de premsa, documents oficials, blogs, llocs web i altres publicacions per a usar-la com evidències que donin suport a assoliments i impactes de les diferents accions.
- Entrevistes individuals i grups de discussió: s'han dissenyat per a alimentar el procés d'avaluació amb experiències personals i col·lectives rellevants. En concret, s'han dut a terme cinc entrevistes individuals, una per cada eix estratègic del PIG 2020-2024, i dos grups de discussió; un amb la comissió de seguiment i avaluació³; i un segon, amb les persones membres vinculades amb l'arquitectura i/o estructura de gènere de la UOC. A continuació, es detalla un resum de les persones que han estat consultades en el marc de la present avaluació.

Eines recollida d'informació	homes	dones	total
Entrevista	2	3	5
Grup de discussió	1	14	15
Total	3	17	20

³ Segons el document "Estratègia d'igualtat, diversitat, inclusió de la UOC" (setembre 2024), està formada per sis persones membres per part de l'empresa, 6 persones membres del comitè empresa, i persones membre visitants.

5. AVALUACIÓ DEL DISSENY DEL PIG 2022-2024

Criteri 1. Avaluació del disseny amb relació a les necessitats

Tal com s'ha detallat prèviament (vegeu “Descripció del Pla Igualtat de Gènere 2020-2024” en la Secció 1 del present document), el document del PIG 2020-2024 de la UOC presentava un resum d'algunes de les principals desigualtats de gènere que havien estat identificades fruit de l'avaluació de l'anterior Pla 2015-2019, així com del quart diagnòstic en matèria d'igualtat de gènere, realitzat el 2018. Tenint en compte, tant la descripció d'aquestes desigualtats com els cinc eixos estratègics del PIG 2020-2024, a continuació es presenta una anàlisi per a valorar en quina mesura, el disseny d'aquest pla s'ha adequat a aquelles necessitats inicialment detectades.

Taula 2.- Adequació de les desigualtats de gènere identificades amb el marc de treball estratègic i operatiu del PIG 2020-2024

Desigualtats de gènere identificades	Alineació amb el PIG 2020-2024		
	Objectius Estratègics (OE)	Objectius Operatius (OO)	Accions (A)
Forta feminització dels estudis, tant en relació amb la comunitat d'estudiants com de professorat. Principalment en aquells àmbits de coneixement vinculats a les cures i a l'ensenyament, i una forta masculinització en els àmbits i/o camps tecnològics.	OE3 de l'eix de <u>docència</u> busca reduir la segregació horitzontal d'estudiants en els estudis de la UOC	OO 3.1. Sensibilitzar a la comunitat UOC sobre la importància de trencar amb els rols de gènere	3.1.3 Identificar i visibilitzar referents femenins i masculins que trenquin amb la segregació horitzontal en els estudis
		OO 3.3 Portar a terme accions positives d'accés i èxit	3.3.1. Desenvolupar línies d'ajuda a l'accés per reduir segregació horitzontal
	OE1 de l'eix d' <u>investigació</u> busca fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia d'investigació i innovació de la UOC.	OO 1.1. Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips d'investigació i innovació en la UOC	A.1.1.1 Analitzar la composició i els criteris d'accés dels espais de governança de la I+D.
		OO 1.2. Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	A.1.1.2 Identificar els panels o cal prendre mesures per promoure la paritat
Biaix de gènere, tant en els continguts com els recursos que s'ofereixen a l'alumnat	OE1 de l'eix de <u>docència</u> busca transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	OO 1.1. Assegurar-se de què totes les assignatures tenen recursos d'aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilitant la presència de dones referents	A.1.1.2. Dissenyar una eina per garantir el criteri de gènere en els principis de producció i selecció dels recursos d'aprenentatge
	OE2 de l'eix d' <u>investigació</u> busca fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts d'investigació i transferència	OO 2.1 Formar i sensibilitzar al personal investigador perquè incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que desenvolupa.	A.2.1.1 Formar al personal investigador per a incorporar la perspectiva de gènere en la investigació
			A.2.1.2 Implementar mesures per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de convocatòria competitiva

Desigualtats de gènere identificades	Alineació amb el PIG 2020-2024		
	Objectius Estratègics (OE)	Objectius Operatius (OO)	Accions (A)
Limitada presència de dones liderant projectes de recerca i, quan aquestes hi son, estan poc visibilitzades	OE1 de l'eix d' <u>investigació</u> busca fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia d'investigació i innovació	OO 1.2. Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica	A.1.2.2. Revisar, adaptar i difondre la política de conciliació laboral per a investigadors principals no permanents.
Limitada recollida de dades que permetin avaluar la desigualtat en la universitat	OE1 de l'eix de <u>seguiment i avaluació</u> pretén realitzar el seguiment del desenvolupament de cada un dels eixos estratègics del Pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la universitat.	OO 1.1. Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades	A.1.1.1. Identificar indicadors sobre docència amb perspectiva de gènere
			A.1.1.2. Identificar indicadors sobre investigació i innovació amb perspectiva de gènere
			A.1.1.3. Identificar indicadors sobre comunicació amb perspectiva de gènere
			A.1.1.4. Identificar indicadors sobre política institucional i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere

Desigualtats de gènere identificades	Alineació amb el PIG 2020-2024		
	Objectius Estratègics (OE)	Objectius Operatius (OO)	Accions (A)
Escassa formació en perspectiva de gènere en diferents àmbits, tals com resolució de conflictes per motius de gènere, protocols contra l'assetjament sexual, llenguatge no sexista, consciència no discriminatòria.	OE2 de l'eix de <u>docència</u> busca impulsar una oferta formativa específica de gènere	OO 2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta duració, etc.	----
	OE 1 de l'eix de <u>comunicació</u> busca incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	OO 1.2 Donar eines per a fomentar una comunicació no sexista	A.1.2.1. Adaptar la guia d'ús no sexista del llenguatge escrit
			A.1.2.2. Fer un diagnòstic de gènere en les xarxes socials de la UOC i elaborar una guia d'ús no sexista per als canals digitals
			A.1.2.3. Distribuir la guia d'ús no sexista de llenguatge escrit i audiovisual a totes les persones que fan comunicacions a la UOC
	OE 4 de l'eix d' <u>organització</u> busca analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.	OO 4.2. Donar a conèixer i fer accessible a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual.	4.2.1. Formar al personal responsable sobre mecanismes i procediments del protocol
			4.2.2. Iniciar accions comunicatives per donar a conèixer el protocol i facilitar l'accés a la ruta d'atenció
			4.2.3. Difondre tutorials de la Generalitat sobre el «deure d'intervenció» quan es produeixi una discriminació LGBTI-fòbia
			4.2.4 Establir un canal propi on es puguin canalitzar les situacions de discriminació y es pugui informar sobre aquestes

L'anàlisi de l'adequació del marc de treball estratègic i operatiu del PIG 2020-2024 en relació amb les desigualtats de gènere identificades, evidencia que totes aquestes desigualtats tenen assignades tant un objectiu, estratègic i operatiu, com una acció a ser implementada. Així i tot, es constaten també algunes limitacions quant a la pertinència de determinades accions, així per exemple:

- En relació amb la *"forta feminització dels estudis, tant en relació amb la comunitat d'estudiants com de professorat"* totes les accions identificades han estat dirigides, principalment, a la població d'estudiants, no s'han identificat accions dirigides al professorat en l'eix de docència. Tot i això, l'eix d'investigació sí que s'ha definit un objectiu vinculat per a promoure *"la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica"*, i així les accions vinculades han estat focalitzades al personal d'investigació.
- En relació amb la necessitat de *"recollida de dades que permetin avaluar la desigualtat"*, les accions assignades han estat relacionades en identificar, principalment, indicadors sobre diferents temàtiques, tals com docència, investigació, comunicació i sobre política institucional, i cultura organitzacional amb perspectiva de gènere. De totes maneres, aquestes accions no asseguren que es recullin i/o sistematitzin els indicadors mencionats durant el període d'execució del PIG 2020-2024 i, per tant, que es reculli informació i dades per avaluar les desigualtats de gènere.
- En relació amb la desigualtat relacionada amb la *"limitada presència de dones liderant projectes de recerca i, quan aquestes hi són, estan poc visibilitzades"*, les accions vinculades no asseguren que es reorienti o modifiqui aquesta desigualtat de gènere identificada, ja que l'acció que s'ha identificat en aquest sentit s'ha centrat en *"revisar, adaptar i difondre la política de conciliació laboral per a investigadors"*, però no s'han evidenciat accions concretes per a promoure la representació, presència i participació de les dones en els diferents projectes de recerca.

En últim lloc, cal assenyalar un aspecte important en la redacció del PIG 2020-2024, ja que no sempre es fa ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu. En aquest sentit, sovint s'utilitza el gènere masculí com a genèric; per exemple: *"investigadors"* o *"col·laborador"* en lloc de *"personal investigador"* o *"persones col·laboradores o que col·laboren"*, o altres fórmules similars. És important assenyalar que perquè les dones estiguin representades, és necessari i imprescindible anomenar-les i que la discriminació de gènere es construeix també des del llenguatge. En aquesta línia, la seva de-construcció passa per també eliminar totes aquelles paraules que mantenen a les dones invisibilitzades o no mencionades.

Criteri 2. Avaluació de la lògica i la plausibilitat del disseny

En aquest criteri s'han analitzat dos elements claus del disseny del PIG 2020-2024, tals com:

- Anàlisi de la **cadena causal implícita en el PIG 2020-2024**. És a dir, en quina mesura existeix coherència i articulació evident entre els eixos i els objectius plantejats, tant a l'àmbit estratègic com operatiu.
- Valorar en quina mesura els components i les **accions del PIG 2020-2024 estan ben definides i són adequades** per a la consecució dels respectius objectius.

Taula 3. Anàlisi de la cadena causal entre objectius estratègics i objectius operatius

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Docència	OE1. Transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència	1.1 Assegurar-se que totes les assignatures tenen recursos d’aprenentatge i continguts sense biaix de gènere i visibilizant la presència de dones referents
		1.2 Incorporar en totes les titulacions oficials de grau i màster la competència transversal de compromisos ètic i global, que inclou la perspectiva de gènere.
		1.3 Estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica de l’aula virtual
		1.4 Establir un pla de formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal docent de la UOC
	OE2. Impulsar una oferta formativa específica de gènere	2.1 Establir quina estratègia de portafolis és la més adequada: titulacions oficials, pròpies, de curta duració, etc.
	OE3. Reduir la segregació horitzontal d’estudiants en els estudis de la UOC	3.1 Sensibilitzar a la comunitat UOC sobre la importància de trencar amb els rols de gènere
		3.2 Sensibilitzar a la infància i joventut sobre la importància de trencar amb els rols de gènere en l’elecció dels estudis
3.3 Portar a terme accions positives d’accés i èxit		
Comentaris i anàlisis		
Els objectius operatius plantejats busquen garantir la integració de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la docència, element fonamental per a contribuir a generar una base educativa igualitària. Així mateix, cada objectiu operatiu se centra en un aspecte concret, fet que contribueix de forma global a l'objectiu estratègic, des de la creació de continguts sense biaix fins a la formació del personal docent. Així i tot, s’identifiquen també algunes limitacions tal com (1) confusió entre objectius operatius i accions (ex. 3.3. o 2.1 estan més a prop a la definició d’una acció, que no tant a un canvi o resultat -nivell d’objectius- que es pretén assolir amb la implementació de la determinada acció), i (2) s’identifica com a població diana la infància i joventut (3.2), però no existeix una clara relació amb l’objectiu estratègic vinculat. Així mateix, (3) es troba a faltar també algun objectiu operatiu vinculat, tant a l’avaluació dels continguts com de recursos d’aprenentatge i de l’oferta formativa per tal d’assegurar que estaran lliures de biaixos de gènere.		

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Investigació	OE1. Fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia d'investigació i innovació de la UOC	1.1 Promoure la paritat i la perspectiva de gènere en la governança, el lideratge i els equips d'investigació i innovació en la UOC
		1.2 Impulsar la progressió de les dones al llarg de la carrera acadèmica
	OE2. Fomentar i visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts d'investigació i transferència	2.1 Formar i sensibilitzar al personal investigador perquè incorpori la perspectiva de gènere en la tasca que desenvolupa
		2.2 Posar a l'abast de tota la comunitat el coneixement o generat sobre gènere a la UOC
	OE3. Promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria	3.1 Formar i sensibilitzar a les persones emprenedores perquè incorporin la perspectiva de gènere en els seus projectes
		3.2 Incorporar la perspectiva de gènere en l'activitat d'impuls a l'emprenedoria
Comentaris i anàlisis		
Aquest eix es desplega mitjançant tres objectius estratègics, dos dels quals estan directament vinculats amb el foment de la igualtat de gènere en la investigació i innovació (OE1 i OE2), i un tercer vinculat amb el foment de l'emprenedoria des de la igualtat de gènere (OE3). Els dos primers objectius operatius estan dissenyats per assegurar que les accions en investigació i innovació siguin coherents amb l'objectiu estratègic, assegurant així la paritat i integració de gènere.		

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Comunicació	OE1. Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca de la UOC	1.1 Explicar la universitat amb perspectiva de gènere
		1.2 Donar eines per a fomentar una comunicació no sexista
	OE2. Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional	2.1 Sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere
	OE3. Incorporar perspectiva de gènere en l'àmbit del talent de la UOC	3.1 Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es desenvolupa dintre de la UOC
		3.2 Garantir la igualtat de gènere en els processos de selecció i d'acollida.
	OE4. Incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la notorietat i difusió	4.1 Prioritzar la presència de dones expertes des de l'Oficina de Medis i Comunicació del Coneixement
		4.2 Assegurar la paritat de gènere entre les persones ponents dels actes públics que organitza la universitat
		4.3 Decidir com volem mostrar-nos visualment com a institució

Comentaris i anàlisis

Dels quatre objectius estratègics d'aquest eix, tres estan clarament vinculats amb la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la comunicació de la UOC. En aquest sentit, els tres objectius estratègics vinculats estan alineats, ja que busquen no només fomentar la comunicació externa amb perspectiva de gènere, sinó també garantir la paritat en els espais de comunicació pública, així com promoure la presència i participació de dones. Així i tot, s'afegeix també un objectiu (OE2) que estaria més relacionat amb l'eix de cultura organitzacional.

En relació amb els objectius operatius, es troba a faltar objectius operatius que no només assegurin eines per a garantir una comunicació no sexista (OO 1.2), sinó que també es fomenti que aquestes eines es coneguin i s'apliquin, tant en l'àmbit de comunicació externa com interna. Seria important també que per comunicació no sexista, s'entengui i incorporin eines, tant pel que fa a llenguatge inclusiu com imatges no discriminatòries i que defugin dels estereotips de gènere. Finalment, s'identifica un objectiu operatiu (3.2) que estaria més relacionat amb l'eix de cultura organitzacional, que no tant amb l'eix de comunicació, ja que aborda aspectes vinculats amb els processos de selecció.

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Organització	OE1. Consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere	1.1 Transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans
		1.2 Portar a terme accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere
		1.3 Portar a terme accions de sensibilització per a fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere
		1.4. Garantir la governança de la igualtat de gènere en la universitat mitjançant el lideratge de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió.
		1.5 Promoure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i la resposta de la UOC davant la crisi de la COVID-19
		1.6 Participar en xarxes interuniversitàries per a promoure la transversalitat de gènere en l'educació superior
	OE2. Promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, inclosos els espais físics i digitals	2.1 Incorporar mesures concretes de correcció en front procediments de gestió que no preveu el reconeixement i el respecte vers la diversitat per raó de sexe, gènere i orientació sexual
		2.2 Incorporar mesures concretes de correcció enfront entorns físics i digitals que no preveu el reconeixement i el respecte vers la diversitat per raó de sexe, gènere i orientació sexual
	OE3. Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere	3.1 Promoure la conciliació dins de les polítiques laborals de la UOC
		3.2 Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones que participen en processos de selecció o promoció laboral en la UOC

		3.3 Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació entre homes y dones en matèria retributiva en compliment de la legislació més actual en matèria d'igualtat en les empreses
		3.4 Garantir la igualtat de gènere en els processos d'acollida
		3.5. Garantir la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
	OE4. Analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual	4.1. Dotar a la UOC d'un marc normatiu que reculli de forma integral les violències derivades de la discriminació per motiu de sexe, gènere i orientació sexual
		4.2. Donar a conèixer i fer accessible a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere i orientació sexual

Comentaris i anàlisis

Aquest eix busca consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, tant en l'àmbit de polítiques com en l'àmbit de gestió i de procediments. Tots els objectius operatius (d'1.1 a 4.2) aborden aspectes clau, com són la formació, les polítiques laborals, i les violències per qualsevol mena de discriminació. Tots aquests elements són essencials per a una cultura organitzacional inclusiva i que asseguri la igualtat de gènere. Així mateix, aquests objectius estan també interconnectats entre si, per així assegurar la implementació de polítiques i pràctiques que avancin cap a la igualtat de gènere en l'espai de treball, així com per a contribuir a eliminar qualsevol mena de discriminació. De totes maneres, s'identifica un número molt elevat d'objectius operatius (en total són 10), fet que dificulta una comprensió global de l'eix i dels canvis que aquests pretén assolir, així com algunes confusions entre objectius i accions (per exemple 1.3 és més una acció que no una fita o canvi a assolir a mitjà termini), i alguns objectius que no estan clarament vinculats amb l'eix de cultura organitzacional (ex. 1.6 que busca promoure la participació en xarxes interuniversitàries).

Eix	Objectiu estratègic	Objectiu Operatiu
Seguiment i avaluació	OE1. Realitzar el seguiment del desenvolupament de cada un dels eixos estratègics del Pla i avaluar el seu impacte sobre la igualtat de gènere en la universitat	1.1 Disposar d'un sistema únic de recollida i organització de dades
		1.2 Establir mecanismes de seguiment
		1.3 Establir mecanismes d'avaluació

Comentaris i anàlisis

Destaca la rellevància d'incloure un objectiu estratègic que asseguri el seguiment i avaluació del mateix PIG 2020-2024, ja que aquest sistema contribuirà a garantir l'aprenentatge durant la implementació, la presa de decisions basades en l'evidència, la rendició de comptes i la millora contínua. Tots elements claus d'un sistema de seguiment i avaluació. Així mateix, cal assenyalar també que, dos objectius operatius són més aviat accions que no tan fites o canvi a assolir a mitjà termini (1.2. i 1.3).

L'anàlisi de la cadena causal entre objectius estratègics i operatius del PIG 2020-2024 evidencia que hi ha una certa coherència i articulació entre els diferents eixos i els seus

respectius objectius, tant a escala estratègica com operativa. Cada eix aborda aspectes específics que són essencials per a la consecució de la igualtat de gènere a la UOC, contribuint d'aquesta manera a la realització dels objectius generals del PIG 2020-2024. Tanmateix, aquesta anàlisi també identifica algunes debilitats i aspectes de millora, tals com confusions significatives entre objectius operatius i activats, ubicació no adequada o duplicitat en el cas d'alguns objectius operatius i un número massa elevat d'objectius en l'eix de cultura organitzacional. Finalment, també es troba a faltar algun objectiu centrar a buscar promoure la col·laboració i coordinació entre les diferents àrees implicades.

Adequació i delimitació de les accions

En total el PIG 2020-2024 inclou 133 accions, de les quals 30 estan articulades a l'eix de docència (22%), 15 a l'eix d'investigació o recerca (13%), 23 a l'eix de comunicació (17%), 51 a l'eix d'organització (38%) i 14 a l'eix de seguiment i avaluació (10%) - veure Gràfic 3.

Gràfic 3. Activitat segons eixos dels PIG 2020-2024 (%)



Totes les accions del PIG tenen assignada una àrea responsable, i també estan planificades segons els cinc anys d'execució del pla. En aquest sentit, **(1)** la Vicegerència de docència

ha estat la unitat que ha liderat l'eix de docència i que ha implicat alhora el treball amb tres altres unitats de la UOC (amb la Vicegerència UOC, Àrea Biblioteca i Aprenentatge i Unitat Igualtat); **(2)** la Vicegerència de recerca ha estat la unitat que ha liderat l'eix de recerca que ha implicat alhora el treball amb quatre altres unitats de la UOC (amb Àrea Comunicació, Àrea de Persones, Àrea Biblioteca i Aprenentatge i Unitat Igualtat); **(3)** la Direcció de comunicació corporativa ha estat la unitat que ha liderat l'eix de comunicació que ha implicat alhora el treball amb tres altres unitats de la UOC (amb Àrea de Persones, Unitat Igualtat i Direcció Comunicació digital); **(4)** l'Àrea de persones ha estat la unitat que ha liderat l'eix d'organització que ha implicat alhora el treball amb quatre altres unitats de la UOC (amb Vicerectorat Globalització i Cooperació, Àrea Comunicació, Àrea Biblioteca i Aprenentatge i Unitat Igualtat), a més a, aquest eix també incorpora el treball coordinat amb la persona "compliance officer" que es responsabilitza d'assegurar un canal de consultes i denúncies vinculades amb els possibles episodis o

Gràfic 4. Àrees implicades de la UOC segons eixos dels PIG 2020-2024



situacions de discriminació de gènere succeïdes en l'àmbit de la UOC; i **(5)** la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió ha liderat l'eix de seguiment i avaluació que ha implicat alhora el treball amb sis altres unitats de la UOC (amb Vicegerència recerca i innovació, Vicegerència docència, Vicegerència operacions, Àrea Comunicació, i Àrea Planificació i Qualitat). Aquest treball coordinat entre àrees (vegeu Gràfic 4) constata un esforç considerable del PIG 2020-2024 en matèria de transversalització de les respectives accions en les diferents àrees i unitats, fet que ha estat constatat també durant les consultes realitzades en el marc de la present avaluació.

Per un altre costat, i en general, cal assenyalar també que totes les accions proposades en els respectius eixos estan alineades amb els objectius i també són específiques, i en la majoria de casos, estan ben delimitades; a més a més, totes tenen assignades una àrea responsable, fet que hauria de facilitar, tant la rendició de comptes com la implementació de les respectives accions i del PIG 2020-2024, a escala global.

Alguns aspectes de millora estan relacionats amb la gran quantitat d'accions que es proposen en el marc de cada eix, fet que dificulta la comprensió global del PIG 2020-2024, així com es constaten, en alguns casos, certa duplicitat sobretot quan l'àrea responsable assignada de la seva implementació és la mateixa.

Criteri 3. Anàlisi de la pertinença en relació amb el marc normatiu

A continuació es fa un detall per analitzar en quina mesura els diferents marcs normatius, tant en l'àmbit català com a nivell a estatal, que regulen la promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat estan alineats amb la planificació que es va definir en el marc del PIG 2020-2024.

Taula 4.- Adequació dels respectius marcs normatius de referència amb el marc estratègic del PIG 2020-2024

Marc normatiu referenciat al PIG 2020-2024	Alineament del PIG 2020-2024
Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació: regula i estableix els principis d'actuació que han de guiar les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir qualsevol mena de discriminació.	Per un costat, el principi de no-discriminació forma part del conjunt dels principis rectors que vertebren el PIG 2020-2024. Per un altre, aquest principi es detalla també, principalment, en <u>l'eix d'organització</u> , per així assegurar la igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones en matèria retributiva (OO 3.3); així com per dotar a la UOC d'un marc normatiu que reculli les violències derivades de la discriminació per motius de gènere, sexe o orientació sexual (OO 4.4). En aquesta línia, es defineixen un seguit d'accions vinculades, tals com (1) l'aprovació d'un marc normatiu vinculat (A.4.2), i (2) la difusió dels tutorials del "deure d'intervenció" de la Generalitat de Catalunya quan es produeixi una discriminació LGBTI-fòbica (A.4.2.3); i (3)

	l'establiment d'un canal propi per canalitzar les situacions de discriminació (A.4.2.4)
Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.	En el marc de <u>l'eix d'organització</u>, el PIG 2020-2024 planteja la necessitat d'analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual (OE4). Aquest objectiu s'operativitza mitjançant la dotació d'un marc normatiu que reculli les violències derivades de la discriminació per motius de gènere, sexe o orientació sexual (OO 4.1); així com donant a conèixer i fent accessible a la comunitat UOC els protocols que analitzen les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, gènere o orientació sexual (OO 4.2). Les accions vinculades amb el primer objectiu operatiu són (1) aprovació d'un marc normatiu vinculat (A.4.1.1); (2) elaboració d'un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, gènere o orientació sexual de la UOC (A.4.1.2); i (3) valoració per facilitar un punt lila en els espais d'oci de la UOC (A.4.1.3). Les accions vinculades amb el segon objectiu operatiu són (1) formar el personal responsable respecte als mecanismes i procediment del Protocol (A.4.2.1); (2) engegar accions comunicatives per donar a conèixer el Protocol (A. 4.2.2); (3) difondre els tutorials de la Generalitat de Catalunya sobre el «deure d'intervenció» quan es produeixi una discriminació per LGBTI-fòbica (A 4.2.3); i (4) establir un canal propi per canalitzar les situacions de discriminació (A.4.2.4).
Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes: estableix que totes les empreses amb més de 50 persones treballadores tenen la obligació de tenir un registre retributiu per a advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons gènere, així com d'elaborar una auditoria retributiva.	En el marc de <u>l'eix d'organització</u>, el PIG 2020-2024 planteja l'objectiu d'assegurar la igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones en matèria retributiva (OO 3.3). En aquest sentit, es planifiquen un seguit d'accions vinculades, tals com (1) fer un registre salarial (A.3.3.1); (2) elaborar una auditoria salarial (A.3.3.2); (3) elaborar un pla d'acció per corregir les situacions de desigualtat retributiva (A.3.3.3); i (4) fer seguiment de l'impacte de les accions descrites en el pla en els resultats anuals del registre salarial (A.3.3.4).
Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre: estableix que s'han de tenir en compte els i les representants de les persones treballadores a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los, entre d'altres temes.	Tot i que l'execució del PIG 2020-2024 ha incorporat mesures i accions concretes per tal d'incorporar els i les representants de les persones treballadores en la seva implementació i seguiment, aquestes accions no han estat incorporades i/o formulades en el seu disseny. A més, aquesta normativa també assenyalava l'obligatorietat de dur a terme un sistema de seguiment i avaluació, que incorporés una comissió i reglament a tal efecte. En aquest sentit, el disseny del PIG 2020-2024 incorpora un marc d'acció al respecte.
Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text	Tot i que l'execució del PIG 2020-2024 ha incorporat mesures i accions concretes per assegurar que en la

refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors: entre d'altres, recull que la negociació col·lectiva han de tenir presència equilibrada homes-dones, així com que s'estableixin mesures per afavorir l'accés de dones a totes les professions i posicions.	negociació col·lectiva hi hagi presència equilibrada homes-dones, així com perquè s'estableixin mesures per afavorir l'accés de dones a totes les professions i posicions aquestes accions no han estat incorporades i/o formulades en el seu disseny.
Llei 11/2014, per garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (àmbit Catalunya)	El PIG 2020-2024 planteja dues accions en aquest sentit. Per un costat en el marc de <u>l'eix de comunicació</u>, es planifica una acció de (1) formació, incloent els recursos de la Generalitat de Catalunya relacionats, sobre diversitat LGBTI (A 2.1.2); i per un altre, es planifica també, en el marc de <u>l'eix d'organització</u>, la (2) difusió dels tutorials de la Generalitat de Catalunya sobre el «deure d'intervenció» quan es produeixi una discriminació per LGBTI-fòbica (A 4.2.3). A més a més, i tal i com s'ha analitzat prèviament, es plantegen també accions per tal de donar compliment a aquesta legislació per així garantir la igualtat de tracte i no discriminació (veure anàlisi previ relatiu a la Llei 19/2020, de 30 de desembre).
Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la que es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors	S'identifica una petita errada en la transposició de la interpretació d'aquesta llei. Segons el document del PIG, es fa referència a aquest marc normatiu per tal d'assegurar que les persones treballadores reben informació sobre l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i el que assenyala aquest marc està vinculat amb l'accés a la informació per part del comitè d'empresa. En aquest sentit, tot i que no es va incloure cap acció concreta en el disseny del PIG, sí que s'han establert mecanismes de seguiment i informació al comitè d'empresa durant la seva implementació (vegeu més detall en criteri 4.)
Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes: assegura una igualtat efectiva i real entre dones i homes	A nivell general, es podria confirmar que tots els objectius i accions relacionades del PIG 2020-2024 estan alineades amb la igualtat efectiva de dones i homes. Tot i això, i a nivell més concret, s'identifiquen alguns objectius i accions que fan efectiu i despleguen aquest principi. En aquesta línia, i en el marc de <u>l'eix comunicació</u>, es detalla un objectiu per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzacional (OE2) i així es planifica accions de sensibilització per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere (2.1.). En el marc de <u>l'eix d'organització</u>, es planifica un objectiu específic per tal de consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere (OE 1) i tres objectius operatius, tals com transversalitzar la perspectiva de gènere en les polítiques i els plans (OO 1.1); portar a terme accions formatives necessàries entre el personal de la UOC per fer efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere (OO 1.2); i portar a terme accions de sensibilització per fer

	efectiva la transversalització de la perspectiva de gènere (OO 1.3). Les accions vinculades amb el primer objectiu operatiu són (1) dissenyar i difondre una llista de comprovació per adaptar les polítiques de la UOC a la transversalització de la perspectiva de gènere (A 1.1.1); (2) elaborar una llista amb els recursos que contribueixen a la igualtat de gènere a la UOC (A 1.1.2); i (3) incloure en el Codi ètic un punt específic sobre llenguatge escrit i audiovisual no sexista (A 1.1.3) Les accions vinculades amb el segon objectiu operatiu són (1) accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal de la UOC no directiu (A 1.2.1); (2) accions de formació en perspectiva de gènere entre el personal directiu (A 1.2.2); i (3) elaborar un pla de formació en igualtat de gènere al qual puguin accedir totes les persones treballadores (A 1.2.3). I per últim, l'acció vinculada amb el tercer objectiu operatiu és (1) l'elaboració d'una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la Universitat (A 2.1.1).
Llei 1/2003, de 19 de febrer, de Universitats de Catalunya: garantir a tot l'alumnat el dret a no ser discriminat per raons de naixement, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altre circumstància personal o social	El PIG 2020-2024 incorpora alguns objectius i accions relacionades per tal de garantir que l'alumnat de la UOC no pateixi cap situació de discriminació. En aquest sentit, i sota <u>l'eix de docència</u> i en el marc de l'objectiu operatiu sobre estendre la perspectiva de gènere en la dinàmica de l'aula virtual (OO 1.3), es planifica una acció per tal de (1) generar un recurs de tutoria, com a part del procés d'acollida d'estudiants, per tractar de qüestions relacionades amb la igualtat de gènere en l'entorn virtual de la UOC (A 1.3.4). Per un altre costat, sota <u>l'eix de seguiment i avaluació</u>, i en el marc de l'objectiu operatiu sobre establir mecanismes d'avaluació (OO 1.3), es planifica una acció per tal (1) d'integrar la perspectiva de gènere en l'enquesta de satisfacció de l'alumnat (A.1.3.1).

Conclusions de l'avaluació del disseny del PIG 2020-2024

L'anàlisi preliminar del disseny del PIG 2022-2024 revela que, tot i que s'han establert objectius i accions específiques per a revertir i abordar les principals desigualtats de gènere identificades, es constaten també algunes limitacions en el disseny del marc estratègic i operatiu del Pla. Per un costat, els objectius i accions assignades per a promoure la presència i representativitat de les dones en els espais dedicats a la docència i la recerca no sempre estan alineats per així garantir els canvis necessaris en aquest sentit. Així mateix, s'evidencia també un esforç important en portar a terme un sistema de seguiment i avaluació del PIG 2020-2024, però caldria també incorporar accions que

assegurin una adequada recollida i sistematització dels indicadors i que serveixin per a mesurar els canvis (objectius) previstos.

Totes les accions del PIG 2020-2024 tenen assignades una àrea responsable, tot i això, es troba a faltar una acció que asseguri la coordinació i col·laboració entre les àrees implicades. Cal ressaltar també que el PIG 2020-2024 té un número molt elevat d'accions, fet que dificulta una comprensió global de tot aquest marc de treball; en alguns casos, a més a més, no queda del tot clar si són accions que podrien estar duplicades. Així i tot, cal assenyalar també la important tasca de transversalització i treball coordinat que ha plantejat el PIG, per tal d'implicar i responsabilitzar a un nombre significatiu d'àrees i unitat de la UOC. En total, han estat implicades 11 unitats i àrees de la UOC i 1 persona que ha assegurat el funcionament del canal de denúncies i discriminacions de gènere. Tot i així, cal assenyalar que sons el disseny del PIG, 4 àrees que si estaven inicialment implicades en alguna acció, finalment no han participat en l'execució (aquestes són la Vicegerència de desenvolupament global, el Vicerectorat de competitivitat i ocupabilitat, l'Àrea de serveis, orientació i carrera professional i la Direcció d'estudis d'informàtica multimèdia i telecomunicacions). Per últim, no sempre s'ha assegurat un llenguatge inclusiu i no sexista en la redacció del PIG 2020-2024, ja que s'utilitza sovint el genèric masculí.

Per un altre costat, en el marc d'alineació del PIG 2020-2024 als respectius marcs normatius de referència, tant en l'àmbit català com estatal, que regulen la promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat, l'avaluació constata que estan alineats amb la planificació i disseny del pla. Així i tot, s'identifiquen també algunes debilitats que estan relacionades, principalment, amb absència d'accions relacionades per assegurar que les persones treballadores reben informació sobre l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com en incorporar en el disseny del Pla mesures o accions concretes que assegurin la incorporació de les obligacions vinculades amb els nous marcs normatius vinculats amb els plans d'igualtat (Reial decret 901/2020 i Reial decret 902/2020). Tot i que aquestes accions sí que s'han dut a terme, tal com s'ha constatat en el marc de les consultes realitzades durant aquest exercici d'avaluació, i que a més a més, va ser la principal causa d'endarreriment de les accions durant el seu primer any d'execució; la modificació del gener del 2020 no es va vincular amb una reformulació i/o incorporació de mesures i accions concretes en el disseny del marc estratègic del PIG 2020-2024.

6. AVALUACIÓ DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PIG 2020-2024

Criteri 4. Anàlisi del nivell d'implementació de les activitats

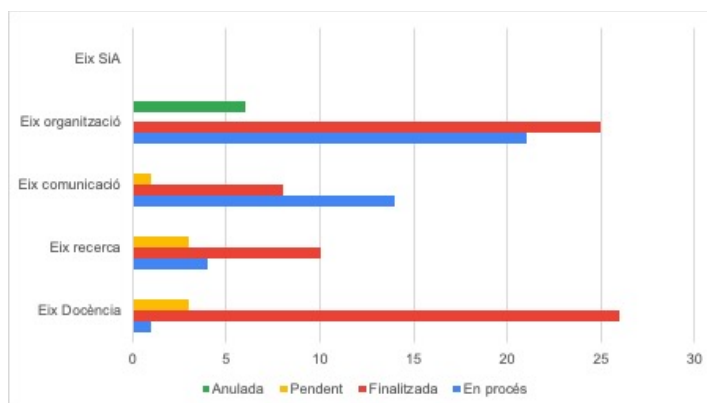
Segons la fitxa de seguiment i avaluació del PIG 2020-2024, que va ser dissenyada per la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i que ha estat emplenada per totes les àrees i unitats responsables dels respectius eixos, de les 136 accions que es plantejaven inicialment, tal

i com estava dissenyat, en data de novembre de 2024, s'ha executat i finalitzat 69 accions, 40 es troben encara en procés, 7 estan pendents d'executar, i 6 han estat anul·lades. Cal assenyalar que de les 14 accions vinculades a l'eix de seguiment i avaluació no es té informació del seu estat d'execució, ja que segons les persones consultades el

seguiment d'aquest eix ha estat molt complexa i la unitat responsable d'aquest eix, la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió, ha optat per assegurar un efectiu seguiment de la resta d'eixos (vegeu Gràfic 5 amb el nivell d'implementació de les activitats segons eixos).

En aquesta línia, es presenta a continuació un anàlisi més detallat i qualitatiu del nivell d'implementació del PIG 2020-2024 segons els respectius eixos de treball:

Gràfic 4. Nivell d'implementació del PIG 2020-2024 segons eixos dels PIG 2020-2024



4.1. Eix de recerca

Aquest eix es va plantejar tres objectius estratègics per tal de (1) fomentar la igualtat de gènere en l'estratègia d'investigació i innovació, així com (2) visibilitzar la igualtat de gènere en els continguts de la investigació i transferència, i (3) promoure la igualtat de gènere en els programes d'impuls a l'emprenedoria. En aquest sentit, les iniciatives més destacades, tant per les persones consultades com per la documentació revisada han estat:

- repositori sobre estudis realitzat en el marc de la UOC, ja sigui pràcticum, treball final de carrera o de grau, treball d'investigació i treball final de màster que inclouen temàtiques relacionades amb estudis de dones, feminismes, gènere, estudis d'homes, i LGTBIQ. Actualment, el repositori compta amb 210 documents;
- creació d'una col·lecció editorial "Comunicació 2030", on s'ha publicat un títol vinculat amb la igualtat de gènere;
- biblio-guia sobre la perspectiva de gènere en la recerca, on es fa una selecció de continguts per donar suport al personal investigador en l'aplicació i la incorporació d'aquest enfocament en la recerca.

4.2. Eix de docència

Aquest eix va proposar tres objectius estratègics que se centraven en **(1)** transversalitzar la perspectiva de gènere en la docència, **(2)** impulsar l'oferta formativa específica en gènere, i **(3)** reduir la segregació horitzontal en els estudis. En aquest sentit, segons les persones consultades i la documentació revisada, les iniciatives més destacades han estat:

- els descompte o l'exempció del pagament del preu dels serveis acadèmics de caràcter docent (els crèdits de matrícula) i de la taxa de gestió de l'expedient per a aquelles persones sobrevivents de la violència domèstica (VM). Aquest descompte s'ofereix des del 2022, per aquells casos de VM en l'àmbit de la parella i reconeguda per Espanya, Andorra i per un organisme estranger; i per a casos de VM fora de l'àmbit de la parella des del 2024, però en aquest cas, només per a persones que resideixen a Catalunya.
- La tasca de sensibilització que s'ha dut a terme per tal de visibilitzar la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en el procés d'aprenentatge (vegeu Fotografia 1).
- La creació del Premi Treball Final amb perspectiva de gènere, des del 2023, i amb dues modalitats a concurs, el treball de fi de grau i el treball de fi de màster.
- Les beques per a promoure la presència de dones en l'Escola de Programació dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicacions (dues edicions, el 2023 i 2024).

Fotografia 1.- Infografia sobre incorporació gènere en el procés d'aprenentatge



4.3. Eix de Comunicació

En aquest eix es varen planificar quatre objectius estratègics per tal de garantir **(1)** la incorporació de la perspectiva de gènere en el relat i la marca UOC, **(2)** en la cultura organitzacional, **(3)** en l'àmbit del talent de la UOC, i **(4)** en l'àmbit de la notorietat i difusió. Segons les persones consultades i la revisió documental realitzada, les iniciatives que més s'han destacat han estat:

- tots els productes de comunicació al voltant d'un ús del llenguatge no sexista, inclosos també un document sobre el tractament de les imatges assegurant la igualtat de gènere (vegeu fotografia 2);
- tots els productes comunicatius i de difusió del "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC".

Fotografia 2.- Infografia sobre ús llenguatge no sexista



4.4. Eix d'Organització

Aquest eix es va dissenyar per tal de **(1)** consolidar una cultura organitzacional amb perspectiva de gènere, **(2)** promoure el reconeixement de la diversitat de sexe, la identitat o l'expressió de gènere i orientació sexual en el conjunt dels entorns relacionals de la UOC, incloent-hi els espais físics i digitals, **(3)** consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere, i **(4)** analitzar les violències derivades de la discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual. Tenint en compte la documentació revisada i l'opinió de les persones consultades, les iniciatives més destacades han estat:

- el "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC", aprovat a l'inici del PIG, al desembre 2020, i que es va realitzar la darrera modificació l'abril del 2024, on es detalla que fer en cas de viure una situació de discriminació i quins són els canals i fases per tal de comunicar i denunciar de forma confidencial aquesta situació. Aquest protocol és dirigit a tota la comunitat de la UOC, que inclou personal de gestió, estudiants, alumne, personal docent col·laborador i personal contractista o entitats col·laboradores.
- La formació sobre perspectiva de gènere dirigida a tot el personal propi de la UOC, amb tres edicions impartides (la primera la 2020, una segona el 2022 i la darrera el 2024).

4.5. Eix de Seguiment i Avaluació

Aquest eix, tal i como estava inicialment formulat, pretenia assegurar que durant tota la implementació del PIG, es realitzava un seguiment del desenvolupament de cada un dels eixos estratègics, així com s'avaluava el seu impacte sobre la igualtat de gènere a la UOC.

En aquesta línia, cal descriure primer quin ha estat el sistema proposat per al seguiment i avaluació del PIG, i quins han estat els reptes identificats al respecte. Segons la documentació consultada, el sistema de seguiment i avaluació ha constatat dels següents espais de coordinació i seguiment:

- *Espai de coordinació*: responsable de la implementació, on estan presents totes les persones líders dels respectius eixos. La periodicitat de les reunions ha estat semestral, i on tots els eixos han presentat un pla anual i informes semestral d'activitats. Així mateix, aquest espai de coordinació és també responsable d'emplenar el sistema d'indicadors, incloent-hi fitxa de seguiment, creat específicament per aquest Pla (vegeu detall més a baix).
- *Comissió de seguiment*: responsable de vetllar per al correcte seguiment i avaluació del Pla, i amb implicació en l'avaluació final i intermèdia. En aquesta comissió participen de manera quadrimestral (almenys dues reunions anuals), les persones líders dels respectius eixos i les persones representants legals del Comitè d'Empresa de la UOC.

Així mateix, també es va dissenyar una fitxa de seguiment (full Excel de seguiment i avaluació), on els respectius eixos havien d'emplenar informació i dades segons:

- a) persona o àrea responsable de l'acció a l'interior de cada eix: que diferencia entre persona que supervisa l'acció i equip executor;
- b) temporalitat i període d'execució de l'acció: segons l'acció sigui puntual i de curt termini, continua, o a mitjà i llarg termini;
- c) indicadors de procés i de resultats per a cada acció: cada eix havia de definir quins eren els indicadors que permetien, per una banda, mesurar el procés de l'acció i per un altre, el seu resultat;
- d) resultats dels indicadors de procés i de resultats per a cada acció: cada eix havia de detallar quins eren els resultats dels indicadors prèviament mencionats;
- e) font de verificació: : cada eix havia de detallar quins eren els mitjans per comprovar en quina mesura s'havia assolit els indicadors previstos.
- f) valoració de l'execució de l'acció: descripció i valoració global de l'acció.

En un principi, l'acord que es va establir va ser que, almenys, semestralment les persones responsables de cada eix, així com aquelles persones que assumien el lideratge d'una acció en concret, havien d'emplenar la informació i dades en aquesta fitxa segons l'execució de l'acció i els descriptors que s'han detallat prèviament. Tot i això, i segons les persones consultades, no ha existit claredat ni una comprensió general i/o compartida d'aquests elements, tampoc s'ha elaborat un manual o guia que permetés entendre els diferents descriptors de la fitxa, així com aclarir el "per què" i el "per a què" s'havia d'emplenar aquesta fitxa. En aquest sentit, sí que s'ha valorat aquesta fitxa com un element que ha permès la recollida homogènia de la informació i dades durant l'execució, i que ha assegurat també la governança del pla, però la seva complexitat no ha contribuït a desplegar tot el seu potencial. Cal assenyalar també que no es varen recollir dades relatives a les fitxes per a l'eix de seguiment i avaluació (eix 5), ni tampoc es varen elaborar informes anuals del nivell d'execució global del pla. Segons les persones

consultades, la situació provocada en el context de la pandèmia de la Covid-19 durant el primer any d'execució del pla, així com l'obligatorietat de complir amb els Reials Decrets (901/2020 i 902/2020) varen endarrerir les accions i dificultar, conseqüentment, el seu seguiment.

Igualment i segons les persones consultades, el seguiment de les accions a partir d'aquest "full Excel" ha estat una tasca complexa i que no s'ha utilitzat per a la presa de decisions basades en l'evidència durant la implementació, ni tampoc per a fomentar l'intercanvi d'experiències i extreure aprenentatges comuns entre els eixos, ni tampoc per a tenir una comprensió integral del nivell d'execució del PIG 2020-2024.

Per últim, es detalla tot seguit, les principals limitacions i fortaleeses que s'han identificat durant el present exercici d'avaluació amb relació al seguiment i avaluació del PIG 2020-2024.

Taula 5. Anàlisi del seguiment i avaluació del PIG 2020-2024

Limitacions	Fortaleeses
Reunions de coordinació semestral excessivament descriptives dels avenços de les accions en els respectius eixos. Manca d'un treball més qualitatiu i de visió en conjunt i global del pla (intercanvi experiències, identificació de reptes o millores comunes...)	S'ha valorat positivament incloure com un eix estratègic més del PIG, l'objectiu de fer un seguiment i avaluació de les accions.
Els dos nivells de coordinació (espai de coordinació i comissió de seguiment) només s'han diferenciat pel fet que en un participen les persones del comitè de treballadors i treballadores, fet que ha creat algunes repeticions.	Eix de seguiment i avaluació com a transversal a tot el pla
Eina de seguiment i avaluació molt complexa amb un detall i conceptes que no han estat del tot clars i entenedors per les persones que havien d'emplenar la informació i dades corresponents.	Reunions de coordinació semestral amb freqüències estable i participació de tots els eixos. Aquest espai ha permès conèixer la realitat de les accions i els seus avenços.
Eina de seguiment i avaluació no ha permès tenir una foto global que faciliti la presa de decisions durant l'execució i fomenti la rendició de comptes.	Eina de seguiment i avaluació ha permès recollir i centralitzar la informació d'una forma homogènia.

----	Eina de seguiment i avaluació ha permès fer un seguiment continu de les accions durant l'execució
----	Eina de seguiment i avaluació ha facilitat la recollida d'informació i dades per a les reunions de coordinació semestral

Criteri 5. Anàlisi dels elements que han facilitat o que han dificultat l'execució de les activitats

Les persones consultades han identificat també els principals elements externs (aliances o col·laboracions externes, etc.) al PIG 2020-2024 o interns (estructura organitzativa, processos claus, coordinació entre eixos, etc.) que han pogut facilitar o limitar l'execució i l'assoliment dels objectius inicialment planificats. A continuació, es mostra una síntesi de quins han estat aquests elements.

Taula 6. Elements que han facilitat o que han dificultat l'execució de les activitats

Elements facilitadors	Elements que han dificultat
-Internament-	
El procés participatiu que es va duu a terme per al disseny del PIG va fomentar l'apropiació de les accions o objectius durant la implementació.	La posició de la Unitat d'Igualtat en l'organigrama de la UOC.
La responsabilitat compartida entre els eixos i l'assignació de tasques concretes per a les respectives accions durant l'execució.	La falta de suficients recursos tècnics de la Unitat d'Igualtat (l'equip va augmentar només en el darrer any d'execució del PIG).
Els espais de coordinació semestral entre els eixos, la seva freqüència, i participació estable de les persones responsables dels respectius eixos.	Excessiva sobrecàrrega de feina per part de la major part de les persones implicades en el PIG. Amb el risc associat que pot suposar un excés de voluntarisme per a l'execució del PIG.
La participació i implicació de persones amb lideratge i reconeixement de la UOC vinculades al PIG.	Els continus canvis interns en la UOC, sumat a la manca de protocols clars que defineixen les responsabilitats i funcions en els eixos.
Assessorament i suport continu i de qualitat per part de la Unitat d'Igualtat	En les reunions de coordinació entre àrees (espai de coordinació) s'han trobat a faltar elements de caràcter

	més qualitatiu i d'anàlisi conjunta i a nivell més global.
-Externament-	
Algunes normatives vinculades a la docència universitària a nivell més general, com per exemple ha estat el "Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària" de l'Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, que ha establert unes pautes clares i recomanacions per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència de totes les àrees de coneixement que s'ofereix dins el Sistema Universitari Català.	La UOC és resultat i forma part d'una societat masclista, on encara existeix una hegemonia dels valors masculins enfront dels femenins, i on es mantenen unes normes i actituds de discriminacions de gènere.

Conclusions de l'avaluació de la implementació

En relació amb nivell d'execució, el PIG 2020-2024 ha finalitzat el 50,7% de les accions que tenia previstes; el nivell d'execució més elevat es troba en l'eix de docència (86,6%), seguit dels eixos de recerca (58,9%), organització (48%) i comunicació (34,7%). Quant a l'eix de seguiment i avaluació, tot i valorar-se com un aspecte positiu el fet d'incloure aquest element transversal per a garantir un sistema de seguiment- avaluació contínua i periòdica del Pla, durant la seva execució no s'ha portat a terme cap mena de registre, ni tampoc s'han recollit dades i informació al respecte. La principal raó ha estat per la sobrecàrrega de feina de la Unitat d'Igualtat de la UOC, que era l'àrea responsable d'aquest eix.

Continuant amb l'anàlisi del sistema de seguiment i avaluació, aquest va definir dos espais diferenciats de treball, l'espai de coordinació i la comissió de seguiment, tots dos amb reunions de seguiment quadrimestrals. L'única diferència entre ambdós va ser que, en el qual, primer participaven totes les àrees i unitats responsables dels eixos, mentre que en el segon formaven part les mateixes àrees, a més a més de les persones membres del comitè d'empresa. Segons algunes persones consultades, aquest fet ha generat algunes repeticions, ja que la informació compartida en tots dos espais ha estat sempre la mateixa. Així mateix, també es va dissenyar una fitxa específica que duu a terme el seguiment de les accions del PIG per part dels respectius eixos. Tanmateix, i segons les persones consultades, aquesta eina ha resultat complexa i difícil d'implementar. A més a més, tot i que ha estat valorada positivament per la seva capacitat de garantir la governança del pla i de recollir dades d'una forma homogènia i sistematitzades, aquesta fitxa no va permetre tenir una foto global del nivell d'avançament del pla, ni tampoc va facilitar la presa de decisions basades en l'evidència.

Per un costat, les principals limitacions que s'ha identificat del sistema de seguiment i avaluació han estat **(a)** reunions de coordinació molt descriptives i amb debilitats per a tenir una perspectiva més analítica i completa del PIG; **(b)** una eina de seguiment que ha estat difícil de comprendre i d'emplenar; i **(c)** un sistema dissenyat que no va contribuir a tenir una visió integral per a la presa de decisions i la rendició de comptes. Per un altre, les principals fortaleeses s'ha constatat pel fet **(a)** d'incorporar el seguiment i avaluació del Pla com un objectiu estratègic més, **(b)** la participació estable dels/les responsables dels eixos i **(c)** una eina de seguiment que sí que va permetre una recollida homogènia i centralitzada de dades i informació durant l'execució del Pla.

En l'àmbit general, l'avaluació del PIG 2020-2024 ha identificat també alguns elements que han permès i facilitat la seva execució, tals com **(1)** l'elevada participació de persones de diferents àmbits i nivells en el disseny del PIG va ajudar a l'apropiació de les accions de forma concreta, i al Pla en general, **(2)** el procés de coordinació estable durant tota la implementació, i **(3)** la implicació de persones amb lideratge a la UOC va ser exposat també com un element clau del Pla. Així mateix, també s'han distingit alguns elements que ha dificultat la implementació, tals com **(1)** la manca de recursos tècnics en la Unitat d'Igualtat que no ha estat ampliada fins al final de l'execució del Pla, **(2)** l'excés de feina en totes les àrees implicades, i **(3)** la falta de protocols, guies i responsabilitats definides en el marc del pla.

7. AVALUACIÓ DEL IMPACTE DEL PIG 2020-2024

Criteri 6. Anàlisis dels resultats o canvis assolits

En termes generals, moltes de les persones consultades ha destacat el canvi en la cultura institucional com un dels elements principals al que aquest pla ha contribuït, respecte als inicis del PIG, el 2020. Així, les persones constaten una major sensibilitat al voltant de la perspectiva de gènere, així com un major grau d'interiorització de la lògica de gènere, tant en l'equip acadèmic com en el de gestió. Actualment, s'identifica la **Igualtat de Gènere** com una prioritat a la comunitat de la UOC.

Alguns dels elements que s'han identificat com més rellevants i que han contribuït a aquest canvi en la cultura organitzacional de la UOC han estat:

- El "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la UOC": sobretot totes les accions vinculades amb les campanyes de formació i sensibilització, tals com el vídeo que explica els objectius, població a qui va adreçada i procediment a seguir en casa de voler comunicar i/o denunciar un cas d'assetjament (https://www.youtube.com/watch?v=EJV92-COAfl&t=84s&ab_channel=UOC-UniversitatObertadeCatalunya) i infografia informativa relacionada.
- Totes les accions i productes vinculats a promoure un ús llenguatge inclusiu, tals com han estat les notes, documents i notícies relacionades amb una comunicació eficaç o redacció per a garantir un llenguatge respectuós i no discriminatori, o també les infografies sobre un ús no sexista del llenguatge.
- El compromís al voltant de la igualtat de gènere d'algunes persones i/o àrees, en aquest sentit moltes de les persones consultades han destacat com el compromís i voluntat personal ha estat un motor important per tal d'avançar en matèria d'igualtat de gènere. No obstant això, també s'ha identificat com aquest element pot esdevenir alhora un risc, ja que si la igualtat de gènere només recau en la voluntat de les persones a títol individual i no s'ubica al nivell més alt de l'organització i presa de decisions de la comunitat universitària, aquest compromís té el risc d'evaporar-se en quant aquestes persones desapareguin.

A nivell extern, també s'identifiquen alguns elements que han ajudat a fomentar un major reconeixement del treball per avançar en matèria d'igualtat de gènere, tals com:

- Premi menció M. Encarna Sanahuja YII, dins de les distincions Jaume Vicens Vives, de la Generalitat de Catalunya a l'excel·lència en la inclusió de la perspectiva de gènere en la pràctica docent i continguts acadèmia relacionats amb la docència en Educació Social i Psicologia Social (eix docència) que va ser atorgat el 2023 individualment a la professora i investigadora del grupo "CareNet" del "Internet Interdisciplinary Institute" (IN3), la Sra. Nizaiá Cassian (vegeu fotografia 3). L'objectiu del grup "CareNet" és comprendre l'impacte de les tecnologies, especialment les TIC, en la reconfiguració de l'organització social de les cures en la societat en xarxa.
- Menció especial en bones pràctiques editorials en igualtat de gènere, atorgat el 2022, de la Fundació Espanyola per la Ciència i la Tecnologia, qui atorga un segell per reconèixer les revistes espanyoles científiques que destaquen pel seu impacte, visibilitat i qualitat.

Fotografia 3.- Notícia sobre el premi de la Generalitat de Catalunya "M. Encarna Sanahuja YII"

Nizaiá Cassián: "Desde la academia y la docencia necesitamos dejarnos atravesar por las luchas, demandas, reflexiones y modos de organización que han impulsado los feminismos"

JOAN ANTONI GUERRERO 30 OCTUBRE, 2023



Conclusions de l'avaluació de l'impacte

En conclusió, el PIG 2020-2024 ha promogut un canvi cultural significatiu a la UOC pel que fa a la igualtat de gènere, destacant la sensibilització i interiorització d'aquesta perspectiva en tots els nivells institucionals. La implementació del protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere, i la promoció i difusió de l'ús d'un llenguatge no discriminatori i inclusiu han estat clau en aquest procés. Tanmateix, es reconeix la necessitat de consolidar aquest compromís més enllà de la voluntat individual, per evitar que depengui de factors personals. Externament, el reconeixement obtingut per la universitat, a través de premis i mencions, subratlla l'èxit i la consolidació d'aquestes iniciatives.

8. RECOMANACIONS

Les recomanacions que es presenten a continuació pretenen contribuir al disseny i planificació del següent Pla d'Igualtat de Gènere de la UOC. Per tal de facilitar aquest exercici de disseny d'accions i objectius futurs, l'equip d'EQUILATERA considera que és indispensable, abans de res, compartir els resultats de l'avaluació i propiciar un exercici de reflexió amb les diferents persones i eixos implicats en l'execució de l'actual pla. També seria molt útil documentar i difondre els èxits i l'aprenentatge acumulat del PIG 2020-2024 per facilitar la replicabilitat d'alguns aspectes que s'han identificat com a bones pràctiques i lliçons apreses.

Recomanació 1. Enfortir l'articulació entre els objectius i les accions en el següent Pla per tal d'assegurar una incorporació de gènere eficaç i coherent.

Vinculada al disseny del següent Pla

Accions claus:

- Reduir el volum d'accions vinculades als respectius eixos, evitar l'atomització i promoure la priorització.
- Comprendre la diferència entre accions (activitats concretes i tangibles) i objectius (canvis que s'espera assolir i que son resultat d'un conjunt d'accions), i dissenyar un marc operatiu que asseguri claredat entre tots dos elements.
- Assegurar un exercici corresponsable relacionat amb els drets de la vida personal, familiar i laboral, i així, incorporar mesures de conciliació al respecte, incloent-hi una estratègia de comunicació i/o difusió a tot el personal vinculat a la UOC.
- Dissenyar mesures i accions concretes per tal d'incorporar els i les representants de les persones treballadores en la seva implementació i seguiment del pla.
- Dissenyar un objectiu que busqui promoure la col·laboració i coordinació entre les diferents àrees implicades del Pla.
- Incloure indicadors en el disseny del següent pla que permetin mesurar el compliment de les accions i la contribució als objectius previstos. Cal considerar la fitxa d'exemple d'indicadors inclosa en l'Annex 1 del present informe.

Recomanació 2. Promoure una coordinació efectiva i estable entre les diferents àrees de la UOC per així consolidar una cultura organitzacional en matèria d'igualtat de gènere.

Vinculada a l'execució del següent Pla

Accions clau:

- Connectar els diferents plans estratègics de la UOC amb el següent pla.
- Facilitar en els espais de seguiment del següent pla i l'intercanvi de bones pràctiques i experiències des de les diferents àrees per així garantir l'aprenentatge fruit de l'execució de les accions. En aquesta línia, es recomanaria crear grups de treball interdisciplinaris on participin diferents eixos i/o àrees.

Recomanació 3. Consolidar una arquitectura i governança de gènere en la UOC.

Vinculada a l'execució del següent Pla

Accions clau:

- Ubicar la posició de coordinació del pla al nivell més alt de presa de decisions
- Definir clarament la governança efectiva del PIG.
- Dissenyar protocols, guies, funcions i responsabilitats clares per les àrees implicades del següent pla, tant pel que fa a àrees líders com àrees executores. D'aquesta forma segura que tothom té clar que implica assumir un lideratge, en l'àmbit d'eixos com d'accions, en el marc del següent pla.

Recomanació 4. Continuar i ampliar la formació interna de la UOC en matèria d'igualtat de gènere.

Vinculada a l'execució del següent Pla

Accions clau:

- Definir un pla de formació que estableixi uns continguts i freqüència, que vagi dirigit a: (1) l'equip de direcció, i un altre que sigui (2) general a tot el personal de la UOC (personal propi i personal col·laborador), i que formi part del procés d'acollida.

Recomanació 5. Garantir un sistema de seguiment i avaluació que faciliti l'aprenentatge, la presa de decisions i la rendició de comptes.

Vinculada al disseny i a l'execució del següent Pla

Accions clau:

- Dissenyar un sistema de seguiment i avaluació efectiu i adaptar a la realitat i context del pla, així com a les capacitats de la Unitat d'Igualtat de Gènere de la UOC. Aquest sistema hauria d'incorporar la bateria d'indicadors definits en el següent pla, així com les eines de recollida d'informació i dades (fitxa de seguiment), les guies, protocols i definició de responsabilitats durant l'execució del pla, i guies i protocols de responsabilitats de les àrees implicades.
- Definir unes eines de seguiment del pla que serveixin per a prendre decisions i reorientar durant l'execució. Simplificar l'eina de seguiment del següent pla, i també els indicadors vinculats. En aquest sentit, es recomanaria tenir en compte els models de fitxa de seguiment, informe de seguiment i la proposta d'indicadors inclosos en l'annex 1 del present informe. Així mateix, es recomanaria també que cada una d'àrees responsables assumís el compliment de les fitxes de seguiment, i que, també la unitat d'igualtat assumís el compromís i la responsabilitat d'elaborar un informe anual de seguiment global (resum i compilació de les respectives fitxes de seguiment). A més a més, aquest informe de seguiment anual, podria garantir també una comunicació i difusió dels resultats de forma més periòdica (vegeu recomanació més a baix).
- Incloure elements d'anàlisi més integrals i qualitatiu (no només descriptiu) en els espais de coordinació i de seguiment del següent pla.
- Assegurar que, almenys un cop a l'any, es porta a terme una acció centrada a comunicar i difondre els resultats assolits durant l'execució, d'aquesta forma garantir la rendició de comptes de forma periòdica.
- Per al pròxim exercici d'avaluació del següent pla, seria interessant també que des de la UOC es plantegés quines preguntes d'avaluació hauria de respondre el procés d'avaluació, i així decidir si caldria dur a terme algun estudi de cas o anàlisi en profunditat d'algun element o aspecte concret del següent pla.

ANNEXES

Annex 1.- Exemples d'indicadors i models per a la fitxa i informe de seguiment

a) Exemples d'indicadors

Nota 1: es proporciona a tall d'exemple una bateria d'indicadors per a mesurar el grau d'assoliment d'un seguit d'objectius i activitats tipus per a un pla d'igualtat. Els indicadors són a manera d'exemple i s'haurien d'adaptar a la realitat del següent pla d'igualtat de gènere de la UOC.

Nota 2: En el moment de dissenyar un indicador, s'haurien de tenir en compte els següents criteris: (i) que sigui coherent amb els objectius generals i específics recollits en el pla, (ii) definits de forma clara per facilitar la seva utilització, (iii) que siguin tant quantitatius com qualitatius, (iv) comparables en el temps, i (v) desagregats per sexe.

Nota 3: els indicadors que es detallen a continuació són, principalment, indicadors de seguiment, ja que es proposen per tal de facilitar el seguiment de les mesures o accions incorporades en un pla d'igualtat. Depenent del(s) objectiu(s) que busqui assolir un pla d'igualtat, s'haurien de definir també els indicadors de resultat (que farien referència i servirien per a mesurar el grau d'execució d'un conjunt de mesures), i indicadors d'impacte (pel que fa a 'objectiu general i que farien referència als canvis en matèria d'igualtat a conseqüència dels resultats assolits).

Àrea actuació: procés de contractació i selecció	
Objectiu Presència equilibrada de dones i d'homes a tots els nivells	Mesura o acció Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe que està infrarrepresentat en l'apartat de mèrits i capacitats
Indicadors - Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència al procediment de selecció. - Nombre total de processos de selecció realitzats. - Nombre de processos de selecció en què s'ha aplicat la clàusula de preferència. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.	

Àrea actuació: classificació professional	
Objectiu Assegurar el principi d'igualtat de gènere en el sistema de classificació professional	Mesura o acció Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcioni un valor a cada lloc i permeti assignar-li una retribució d'acord amb aquest valor. Realitzar els ajustaments necessaris (indicant-los) a la classificació professional per adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.
Indicadors - Nombre de mesures proposades i engegades. - Verificar si s'ha realitzat o quin grau de desenvolupament té la revisió de la classificació professional. - Comprovació si s'ha actualitzat la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seva classificació professional.	

Àrea actuació: promoció professional	
Objectiu Formar a la totalitat de l'organització/universitat en igualtat	Mesura o acció Formació en igualtat de gènere adreçada, especialment, a direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal. Realitzar les accions formatives, preferentment, en horari laboral.
Indicadors - Nombre de mesures proposades i engegades. - Dades, desagregades per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. - Número i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. - Nombre i percentatge d'accions formatives realitzades dins i fora de la jornada laboral, assenyalant el nombre i el percentatge desagregat per sexe d'assistents en ambdues situacions. - Nombre total d'hores de formació i de participants, desagregades per sexe. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de participants en situació de llicència i/o excedència o en ús de mesures de conciliació.	

Àrea actuació: procés de contractació i selecció	
Objectiu Garantir que les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes d'ocupar llocs de responsabilitat.	Mesura o acció Redactar un document que defineixi els criteris objectius de promoció. Garantir la presència de persones del sexe menys representat a les candidatures, fomentant la representació equilibrada de dones i homes.
Indicadors - Nombre de mesures proposades i engegades. - Nombre de processos de promoció realitzats. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de promoció. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que promocionen. - Verificar si s'ha modificat el procediment de promoció per incorporar-hi la perspectiva de gènere.	

Àrea actuació: exercici corresponsable relacionat amb els drets de la vida personal, familiar i laboral	
Objectiu Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació del temps i en la forma de prestació, per facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.	Mesura o acció Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla (especificar a través de quins mitjans). Realitzar una enquesta periòdica per conèixer les necessitats de conciliació del personal
Indicadors - Nombre de mesures proposades i engegades. - Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i les mesures. - Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per sexe. - Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que teletreballen.	

Àrea actuació: seguretat, salut laboral i equipaments	
Objectiu Garantir la salut laboral de dones i homes.	Mesura o acció Revisar, amb perspectiva de gènere, el Pla de prevenció de riscos laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i les diferències entre dones i homes.
Indicadors - Nombre de mesures proposades i engegades. - Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per incorporar la perspectiva de gènere. - Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció i eines s'adapten a les necessitats i l'ergonomia de dones i homes. - Analitzar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i malalties tenen en dones i homes.	

Àrea actuació: infra- representació femenina	
Objectiu Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'organització/universitat (eliminar la segregació vertical i/o horitzontal).	Mesura o acció Establir convenis o col·laboracions amb universitats, escoles de negoci o altres organismes que es dediquin a la formació especialitzada, per a la selecció de candidatures. Realització d'un seguiment anual de les promocions desagregades per sexe, indicant grup professional i lloc funcional d'origen i de destinació, tipus de contracte, modalitat de jornada i tipus de promoció.
Indicadors - Nombre de mesures proposades i engegades. - Nombre de convenis o col·laboracions amb organismes dedicats a la formació especialitzada. - Canvis realitzats a la distribució plantilla, desagregat per sexe, per grup professional i per lloc de treball. - Nombre de seguiments de les promocions que inclogui dades, desagregades per sexe, relatives al tipus de contracte i la modalitat de jornada.	

Àrea actuació: retribucions i auditoria retributiva	
Objectiu Garantir el principi d'igual retribució per feines, no sols iguals, sinó d'igual valor.	Mesura o acció Redefinir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. Realitzar un estudi de valoració de lloc de treball que serveixi de base per a la fixació de la política retributiva
Indicadors - Verificar si s'ha realitzat la redefinició de complements i si es perceben tant per homes com per dones. - Nombre de complements redefinits i nombre de dones i homes que els perceben. - Concepte i import dels complements salarials que s'abonen, per sexe. - Verificar si s'ha realitzat l'estudi de valoració de lloc de treball.	

Àrea actuació: prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o de gènere	
Objectiu Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o de gènere	Mesura o acció Elaborar un Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i de gènere, negociat amb les persones membre del comitè d'empresa. Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert al Protocol
Indicadors - Verificar l'elaboració o no del document previst. - Nombre i tipus d'actuacions d'informació del protocol. - Grau de coneixement del protocol per part de la plantilla, desagregat per sexe.	

Àrea actuació: recolzament a les persones víctimes i sobrevivents de la violència de gènere	
Objectiu Desenvolupar una cultura organitzacional compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.	Mesura o acció Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere. Subscriure protocols de col·laboració per contractar dones víctimes de violència de gènere. Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere
Indicadors - Verificar l'elaboració o no del document previst. - Número i contingut dels protocols subscrits. - Nombre de dones contractades de víctimes/sobrevivents de violència de gènere. - Nombre de dones víctimes de violència de gènere a qui s'ha acompanyat i/o assessorat.	

Àrea actuació: comunicació inclusiva i no sexista	
Objectiu Garantir que la imatge i la comunicació són inclusives i no sexistes.	Mesura o acció Actualitzar la comunicació i les publicacions per incorporar un ús del llenguatge no sexista i inclusiu. Corregir imatges i comunicació visual que només representa un sexe i/o que conté estereotips de gènere (pàgina web, fulletons informatius, targetes, comunicació corporativa...).
Indicadors - Nombre de publicacions revisades i actualitzades. - Número i tipus de canvis realitzats. - Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats.	

b) Model fitxa de seguiment

Nota 1: es pot agafar com a referència aquest model de fitxa de seguiment i/o també les eines de seguiment i avaluació per a pla d'igualtat de la Generalitat de Catalunya (<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-disseny-seguiment-i-avaluacio-del-pla-digualtat/>).

Nota 2: es proposa que les fixes de seguiment incorporin només indicadors de seguiment.

Àrea / Eix d'actuació			
Mesura o Acció			
Objectius que persegueix			
Descripció detallada de la mesura o acció			
Persones destinatàries			
Cronograma			
Responsable			
Recursos associats			
Dificultats i barreres trobades per a la execució			
Soluciones adoptades (si escau)			
Indicadors: descripció			
Indicadors: nivell execució	Pendent	En execució	Finalitzat
Indicar el motiu per el que la mesura o acció no s'ha iniciat o completat totalment	Falta recursos humans: Falta recursos materials: Falta de temps: Falta de participació: Limitada coordinació entre les àrees implicades: Altres motius:		
Canvis assolits			

c) Model informe de seguiment

- Dades generals
- Informació de resultats per a cada àrea d'actuació
 - Fitxes de seguiment de mesures / accions
 - Resum de dades relatives al nivell d'execució, compliment de planificació, consecució d'objectius.
- Informació sobre el procés d'execució del pla
 - Adequació dels recursos assignats.
 - Dificultats o resistències trobades a l'execució.
 - Solucions adoptades si és el cas.
- Informació sobre impacte
 - Avanços en la consecució d'objectius marcats al pla.
 - Canvis en la gestió i el clima organitzacional
 - Correcció de les desigualtats de gènere
- Conclusions i propostes
 - Valoració general del procés d'implantació del pla al període de referència.
 - Propostes de modificació de mesures incloses en el pla o adopció d'altres de noves si de les conclusions del seguiment s'estima necessari

Nota: es recomanaria fer un informe de seguiment del pla anualment.

Annex 2.- Persones consultades

Nom	Departament UOC	Càrrec
Inés Rein	Àrea Aliances, Comunitat i Cultura	Tècnica de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Maria Olivella	Àrea Aliances, Comunitat i Cultura	(actual) Directora de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Gemma Carrera	Vicegerència Docència	Vicegerència de Docència
Alex Hinojo	Vicegerència de Recerca i transferència	Director de Comunicació de la recerca
Arnau Cillero	Gabinet del rectorat	Director de comunicació corporativa
Monica Sosa	Persones	Directora Cultura Organitzativa i Talent
Pastora Ramos	Vice-rectoria de Globalització i cooperació	(anterior) Directora de la Unitat d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Rachel Louise Palmén	Grup d'investigació GenTic	Investigadora. Membre Unitat Igualtat UOC
Mònica Falqués Espinet	Àrea Persones	Ex-membre Unitat Igualtat UOC
Gemma Xarles	Àrea Aliances, Comunitat i Cultura	Directora
Anna Clua Infante	Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació	Ex-membre Unitat Igualtat UOC
Damià Domènech Corredor	Centre Assessorament Telefònic	Membre Comitè treballadors i treballadores
Elisenda Soriguera Farrés	Àrea Comunicació	Tècnica Productes Corporatius
Esther Tort Xirau	Serveis Atenció	Membre Comitè treballadors i treballadores
Gina de Tera Álvarez	Àrea Comunicació	Tècnica Xarxes Socials
María José Santos Abelairas	Àrea Persones	Equip gestió del talent
Mireia Castillon Fuster	Àrea Biblioteca i Aprenentatge	Referent Gènere
Mireia Riera Duran	Àrea Transferència, Emprenedoria i Ciència Oberta	Directora
Sara Gálvez Herrador	Àrea Persones	Tècnica Relacions Laborals
Txell Pedreño Vila	Àrea Transferència, Emprenedoria i Ciència Oberta	Tècnica Emprenedoria

Annex 3.- Documentació i bibliografia consultada

- Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, (2019), Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària.
- Associació Institut Quotidiana, (2019), Diagnòstic de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya.
- La sembra (2021), Diagnosi del context comunicatiu de la UOC.
- IVALUA, Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, (2009) Guia pràctica 3. Avaluació del disseny. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.
- IVALUA, Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, (2009) Guia pràctica 4. Avaluació de la implementació. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.
- IVALUA, Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, (2009) Guia pràctica 5. Avaluació de l'impacte. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.
- Quotidiana-iQcoop, sccl, (2021), *Diagnosis de la igualdad de género en el entorno laboral*
- Spora. Consultoria Social, (2019), Avaluació del Pla d'Igualtat de la UOC (2015-2019) - Informe d'avaluació.
- UOC, (2021), Informe de seguiment del Pla d'igualtat de gènere 20-24.
- UOC, (2021), II Reunió de l'Espai de coordinació del Pla d'Igualtat 2020-2024.
- UOC-Comissió de seguiment i avaluació del PIG, (2022), Seguiment del Pla d'Igualtat de gènere: execució 2022 i planificació 2023.
- UOC, (2022), III Reunió de l'Espai de coordinació del Pla d'Igualtat 2020-2024.
- UOC, (2023), Informe de seguiment del Pla d'igualtat de gènere 20-24.
- UOC-Espai de coordinació, (2023), Informe de seguiment del Pla d'igualtat de gènere 20-24.
- UOC, (2024), Estratègia d'Igualtat, diversitat i inclusió de la UOC.
- UOC-Espai de coordinació, (2024), Informe de seguiment del Pla d'igualtat de gènere 20-24.
- UOC- Unitat d'Igualtat, Pla d'Igualtat de gènere 2020-2024 - Document aprovat pel Consell de Direcció de la UOC al mes de març de 2020 i modificat al gener de 2022.
- UOC, Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019.