

# Uoc

---

## **Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya**

---

**Associació Institut Quotidiana**

NIF: G-65571861

C/ Casp, 43, 08015 Barcelona

Març de 2019

---

**Universitat Oberta  
de Catalunya**

---

---

# Índex

---

<b>U1</b>	<b>Resum executiu</b>	<b>3</b>
<b>U2</b>	<b>Metodologia</b>	<b>14</b>
<b>U3</b>	<b>Eix 1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes</b>	<b>5</b>
<b>U4</b>	<b>Eix 2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere</b>	<b>21</b>
<b>U5</b>	<b>Eix 3. Comunicació, imatge i llenguatge</b>	<b>30</b>
<b>U6</b>	<b>Eix 4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència</b>	<b>41</b>
<b>U7</b>	<b>Eix 5. Presència i representació de dones i homes</b>	<b>61</b>
<b>U8</b>	<b>Eix 6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional</b>	<b>111</b>
<b>U9</b>	<b>Conclusions</b>	<b>150</b>
<b>10</b>	<b>Índex de taules i gràfics</b>	<b>152</b>
	<b>Bibliografia i referències</b>	<b>157</b>

---

**La plantilla de personal percep que la UOC té una cultura organitzativa favorable a la igualtat.**

Aquest document és el recull d'un conjunt d'indicadors que tenen com a objectiu mostrar la realitat de la UOC amb la perspectiva de gènere, és a dir, analitzar quines són les relacions de gènere que es donen en el marc de les relacions laborals o estudiantils que s'inclouen a la UOC.

En aquest sentit, cal destacar que les informacions més rellevants que es desenvolupen en les pàgines següents giren entorn de les apostes de la Universitat en favor de les polítiques d'igualtat, entorn de l'assoliment d'una cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere i del grau d'incorporació d'una perspectiva inclusiva i no androcèntrica en la comunicació, la imatge i el llenguatge. També presenta informació respecte de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca i la docència, respecte de la composició de la comunitat universitària tenint en compte els diversos col·lectius, categories professionals, tipus d'estudis i càrrecs de responsabilitat i lideratge, i també respecte de l'assumpció de la igualtat de gènere en les condicions laborals, fent un èmfasi especial en les possibles situacions de discriminació o assetjament sexual o per raó de sexe.

L'aportació principal d'aquest treball és la radiografia de la situació actual de la UOC en matèria d'igualtat entre homes i dones, en què cal destacar l'aposta clara de la Universitat per l'impuls de la igualtat —fet demostrat a partir dels nombrosos plans d'igualtat implantats i del creixement dels recursos destinats a la Unitat d'Igualtat.

**La UOC té un ample marge de millora per a contribuir a reduir la bretxa digital de gènere que hi ha actualment a Catalunya.**

Pel que fa a la cultura organitzativa de la UOC, malgrat que hi ha un nombre baix de formacions per a incorporar la perspectiva de gènere per al personal acadèmic i per al personal de gestió, hi ha un alt nombre d'accions en favor de la sensibilització de la comunitat universitària envers la igualtat de gènere. Aquest fet es relaciona directament amb l'aposta institucional clara que fa la UOC en aquesta matèria —fet que també percep la plantilla de personal.

En l'anàlisi de la comunicació, la imatge i el llenguatge, cal destacar que la UOC és una institució que fa una aposta clara per la visibilització de les dones en diversos rols i diversos àmbits; tot i així, en alguns casos es detecta un ús no inclusiu del llenguatge escrit.

La perspectiva de gènere en la recerca i la docència és un aspecte clau que ha de tenir en compte la UOC i, en aquest sentit, cal destacar l'existència de voluntat per part del professorat d'incorporar estratègies per a reduir els rols de gènere en les dinàmiques a l'aula. Així, cal destacar la importància de l'entorn virtual com una especificitat de la UOC, que pot facilitar la participació de les dones en algunes situacions, malgrat que no es detecta un canvi substancial respecte de les dinàmiques de gènere que es donen a les aules presencials. En la recerca, la perspectiva de gènere només és inclosa en alguns estudis concrets, i no ho és de manera transversal en el gran gruix d'estudis que ofereix la Universitat. En aquest sentit, cal destacar que la distribució dels estudiants, amb una baixa proporció de dones en les carreres relacionades amb les noves tecnologies —àmbit tradicionalment associat a la masculinitat—, és manifestament desproporcionada.

**L'entorn digital de la UOC és una especificitat que es valora com una oportunitat per a facilitar la conciliació, i dificulta l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

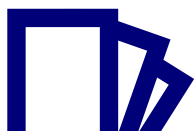
**Es percep certa segregació vertical, i també segregació horitzontal —tant en l'alumnat com en el personal acadèmic—, col·lectius en què hi ha una distribució no equilibrada segons el sexe en els diferents àmbits d'estudi.**

La composició de la comunitat universitària de la UOC és majoritàriament femenina, malgrat que aquesta diagnosi mostra com no hi ha una composició equilibrada en alguns dels càrrecs de responsabilitat o de lideratge, o d'algunes categories professionals més valorades socialment, que són ocupats majoritàriament per homes.

Així, de manera similar al conjunt de les universitats catalanes, a la UOC, els rols de gènere produeixen que hi hagi àmbits masculinitzats i altres de feminitzats.

L'existència de desigualtats entre homes i dones en l'accés, la promoció, la formació i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar és una qüestió que es tracta en el darrer eix d'aquest document, en què es destaca que una de les principals limitacions de la UOC en matèria de desigualtats de gènere en les condicions laborals és la manca d'informació per tal de poder fer-ne una anàlisi àmplia, i per tal de poder fer un seguiment d'aquests indicadors que permeti a la institució saber si aquestes qüestions milloren, empitjoren o es mantenen inamovibles. En aquest sentit, la bretxa salarial i l'abandonament de l'assetjament sexual i per raó de sexe són àmbits, malgrat que les dades no mostren situacions de gran desigualtat entre homes i dones, especialment sensibles, en els quals la UOC té marge de millora.

Per concloure, cal destacar que la UOC presenta un balanç ambivalent pel que fa a les relacions de gènere segons l'àmbit analitzat. Així, hi ha una cultura organitzativa en favor de la igualtat i es donen les condicions perquè aquesta se segueixi reforçant, malgrat que hi ha marge de millora en el compromís institucional en la igualtat de gènere.



La diagnosi que es presenta és un recull d'un seguit d'indicadors que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de la UOC en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquests indicadors s'estructuren en sis eixos d'anàlisi que permeten avaluar el grau d'igualtat entre homes i dones en els diferents aspectes recollits en els eixos següents:

- Eix 1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
- Eix 2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
- Eix 3. Comunicació, imatge i llenguatge
- Eix 4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
- Eix 5. Presència i representació de dones i homes
- Eix 6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'indicadors que, en el seu càlcul i anàlisi, mostren la realitat de l'àmbit corresponent a la UOC. Per a analitzar cada indicador, es facilita una taula que inclou la informació següent:

<b>Eix</b>	Eix temàtic al qual pertany l'indicador
<b>Indicador</b>	Nom de l'indicador
<b>Font</b>	Origen de la informació i les dades per a l'anàlisi de l'indicador
<b>Període</b>	Etapla temporal a la qual fa referència l'anàlisi de l'indicador
<b>Resultat</b>	Resum del resultat de l'anàlisi de l'indicador
<b>Valoració</b>	Estat de la situació: si la situació és <b>insatisfactòria</b> , corresponent al color vermell; <b>millorable</b> , corresponent al color taronja, i <b>satisfactòria</b> , corresponent al color verd
<b>Observacions</b>	Altres comentaris com ara consideracions metodològiques o en relació amb la interpretació del resultat

Després de presentar aquesta taula, es mostra la informació quantitativa o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure amb una valoració que fa possible copsar a primer cop d'ull quin és l'estat de la situació en qüestió, és a dir, determinar si la situació analitzada és satisfactòria des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, si la situació és millorable o si la situació avaluada és clarament insatisfactòria i hi ha un marge de millora ampli.

Cal destacar que les dades, en alguns casos, responen a l'organització i les categories orgàniques de la UOC, mentre que, en altres casos, les categories internes de la UOC s'equiparen a les categories del conjunt de les universitats catalanes. Aquesta dualitat es dona perquè en alguns indicadors és

imprescindible comparar la situació de la UOC amb la situació del conjunt de les universitats catalanes, mentre que en altres casos no és possible fer aquesta comparativa.

Aquesta diagnosi és el resultat d'un recull i una anàlisi de dades quantitatives i qualitatives facilitades per la Unitat d'Igualtat de la UOC i per mitjà de diverses tècniques d'extracció i recollida. Aquestes fonts i tècniques es detallen a continuació.

---

### **\*Anàlisi documental**

S'ha sol·licitat un seguit de documentació interna de la UOC referent a diversos àmbits. D'una banda, s'ha analitzat el pla d'igualtat vigent: el Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019, el document *Política de personal acadèmic*, que regula els drets i els deures del personal acadèmic, i el *Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual*.

D'altra banda, també s'ha fet una anàlisi de parts de la pàgina web de la UOC i de documentació referent a comunicacions internes, per tal de conèixer si la comunicació de la UOC incorpora la perspectiva de gènere i no és sexista ni androcèntrica.

Finalment, s'ha sol·licitat una sèrie d'informacions relatives a l'estructura interna de la Unitat d'Igualtat, que han estat facilitades per les persones que integren aquesta unitat.

---

### **\*Anàlisi de dades internes de caràcter quantitatiu**

Pel que fa a les qüestions relacionades amb les xifres del personal que forma part de la comunitat universitària, s'ha sol·licitat una sèrie de dades de caràcter numèric que s'han tractat per a detectar l'existència o la inexistència de biaixos en l'accés a determinats espais, categories o departaments, i per tal de fer l'anàlisi pertinent en matèria de drets laborals, en el cas del personal propi de la UOC.

---

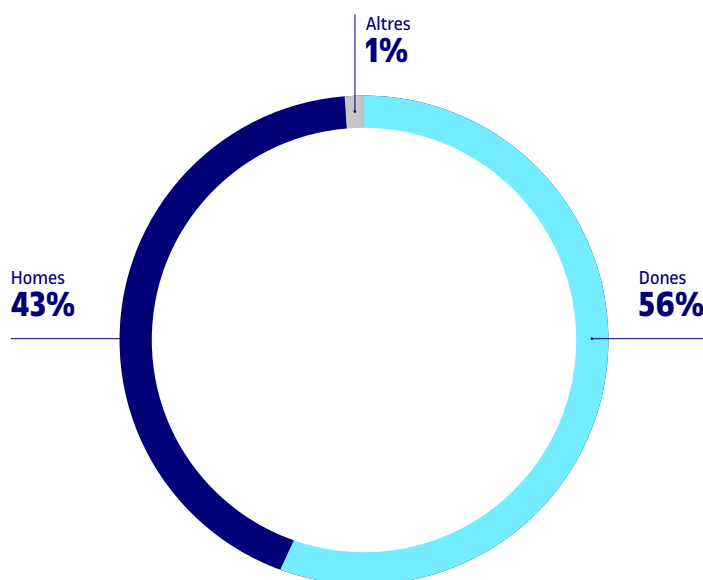
### **\*Enquestes**

Per tal d'obtenir informació respecte de les percepcions en matèria d'igualtat de gènere del personal treballador de la UOC, s'han fet dues enquestes, una adreçada al personal acadèmic i una altra d'adreçada al personal de gestió.

A continuació es presenta una relació de l'univers de les respostes de cadascuna de les enquestes. Pel que fa a l'enquesta adreçada al **personal acadèmic**, s'han obtingut un total de 173 respostes, de les quals 96 corresponen a dones, 75 a homes i 2 a persones que s'inclouen en la categoria «altres».<sup>1</sup>

La participació en l'enquesta del personal acadèmic és més baixa que la del personal de gestió, ja que el professorat i el personal investigador són formats per 433 persones, i, per tant, la participació en l'enquesta per part d'aquest col·lectiu és del 40%.

**Gràfic 1. Mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el sexe**



Font: enquesta del personal acadèmic

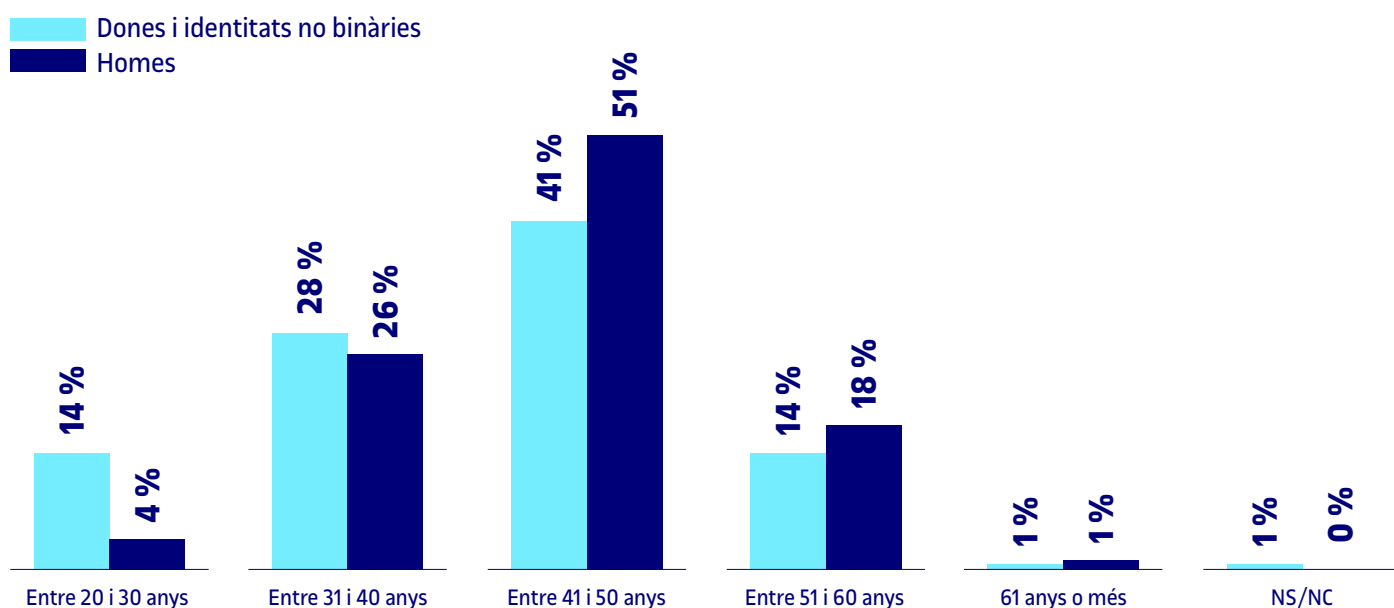
Pel que fa a l'edat, la majoria del personal acadèmic que ha respost l'enquesta té entre 41 i 50 anys. En aquest sentit, i de la mateixa manera que passa amb el personal de gestió —tal com s'observa en les pàgines següents—, la UOC sembla ser una universitat amb un personal majoritàriament jove en què la major part del personal acadèmic té menys de 50 anys.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Les respostes de les persones que se situen en la categoria «altres» seran incloses, quan sigui pertinent, en una categoria anomenada «dones i identitats no binàries» en l'anàlisi, ja que el fet de presentar les respostes segregades per sexe mantenint la categoria «altres» podria posar en risc l'anonimat d'aquestes persones, pel baix nombre de persones que s'inclouen en aquesta categoria. Així, la categoria «dones i identitats no binàries» inclou les dones i les persones incloses en aquesta categoria, per tal d'assegurar-ne l'anonimat.

<sup>2</sup> La composició segons el sexe i l'edat del personal acadèmic s'exposa en l'indicador 5.1, en la pàgina 74, en què es mostra que les xifres referents a l'edat del personal acadèmic que respon a l'enquesta són similars a la composició segons l'edat del conjunt del personal acadèmic.

Pel que fa a l'edat en relació amb el sexe, es dona una situació de paritat en la composició de tots els grups d'edat amb l'excepció del personal d'entre 20 i 30 anys, en què les dones representen el 70% de les persones d'aquesta franja d'edat que han respost l'enquesta.

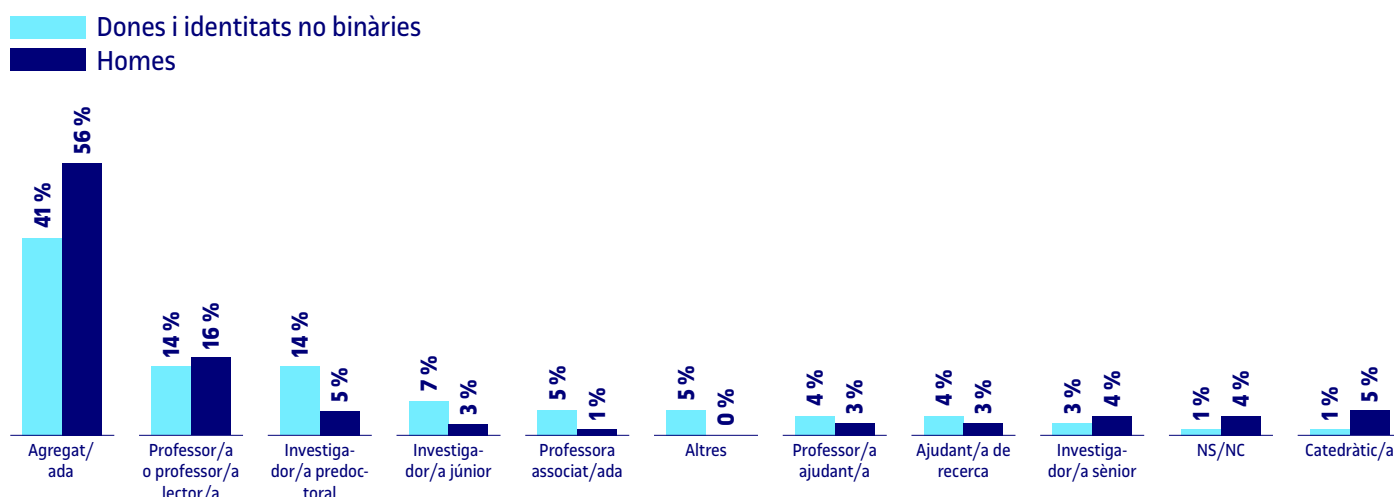
**Gràfic 2. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el sexe i l'edat**



Font: enquesta al personal acadèmic

La categoria laboral de les persones que han respost l'enquesta mostra com, malgrat que les respostes de cada categoria són baixes, hi ha una composició equilibrada, segons el sexe, de la categoria laboral de les persones que responen l'enquesta.

**Gràfic 3. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic en les categories professionals per sexe**



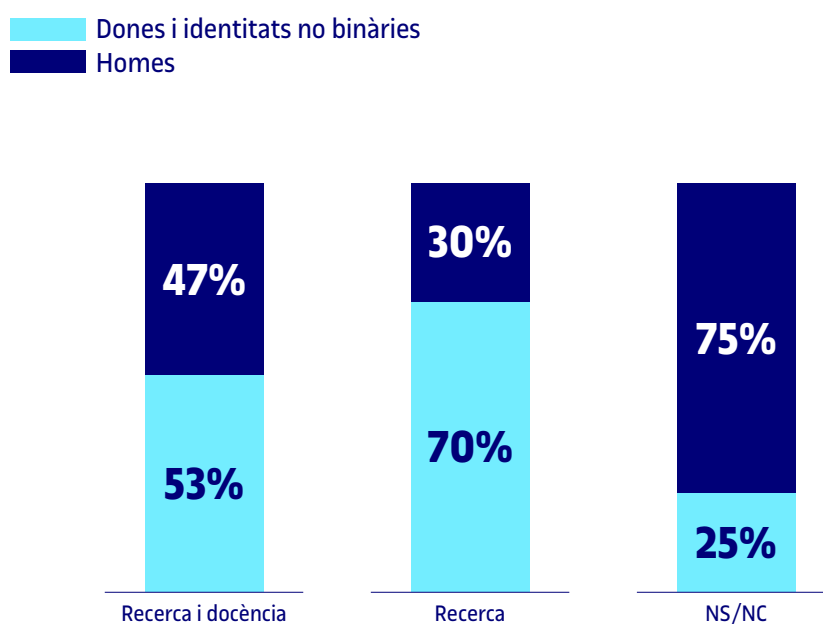
Font: enquesta al personal acadèmic



Pel que fa a les persones que es dediquen a fer recerca i a fer docència, a partir d'aquesta enquesta s'observa que més del 70% del personal que ha respost l'enquesta es dedica a la recerca i la docència, mentre que el 30% fa només recerca. En aquest sentit, el gràfic 4 mostra que el personal que respon l'enquesta que fa recerca és un personal més feminitzat que el personal que fa recerca i docència, que és paritari.

Cal destacar que, comparant aquestes xifres amb la composició del conjunt del personal docent i el personal investigador contractats per la UOC, la mostra de l'enquesta del personal docent tenint en compte el sexe és representativa, ja que el professorat és format per un 55% de dones. Alhora, la mostra del personal de recerca és molt feminitzada, i la proporció de dones que en l'enquesta declara fer recerca és més elevada que la proporció de dones que fa recerca segons les dades de registre de la Universitat. Aquest fet mostra que les dones investigadores han respost l'enquesta en una proporció molt superior que els homes investigadors, que estan infrarepresentats.

**Gràfic 4. Percentatge de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic que es dedica a la recerca i la docència per sexe**

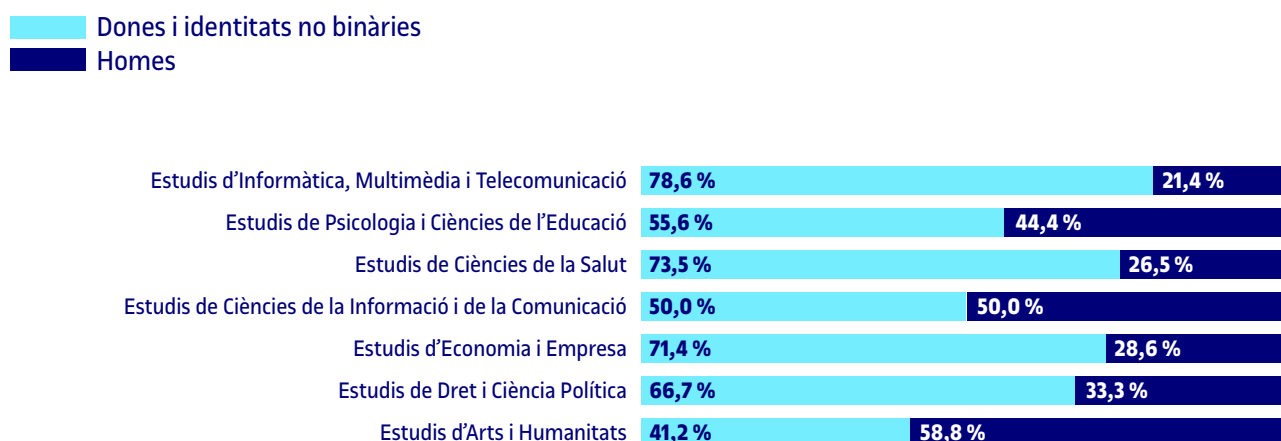


Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a l'àmbit de coneixement d'aquest personal acadèmic que ha respost l'enquesta, s'observa que l'àmbit que apareix més feminitzat és el dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació (del 100% de respostes de persones d'aquesta àrea, un 78,6% són de dones o persones no binàries), que, tenint en compte les dades de registre de la UOC, és l'àmbit amb més proporció d'homes —que només té un 25,2% de dones (tal com s'obser-

va en l'eix 5 de la diagnosi). Això indica que els homes de l'àmbit amb més resistència per a incorporar dones són els que han respost menys l'enquesta. Aquesta dada permet suposar que l'enquesta és resposta per les persones amb més interès envers el treball en favor de la igualtat de gènere, fet que provoca un biaix que caldrà tenir en compte en la interpretació de les dades.

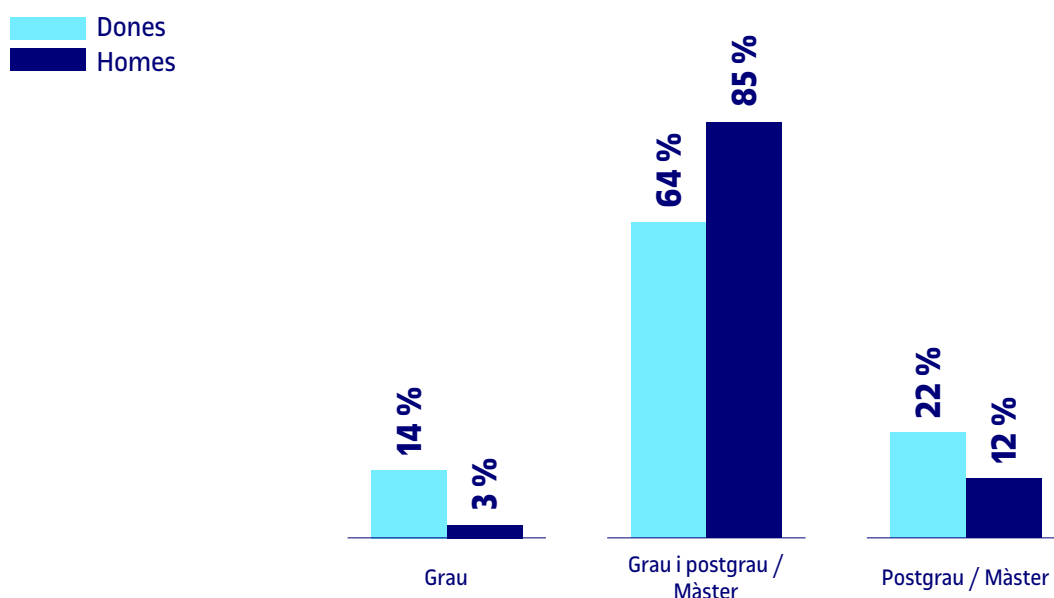
**Gràfic 5. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons l'àmbit d'estudi i el sexe**



Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa al nivell d'estudis en el qual s'exerceix la docència, s'observa que la gran majoria de les persones que responen l'enquesta fa docència a tots els nivells educatius: tant en graus com en postgraus o màsters. Alhora, no s'observen diferències rellevants en la distribució d'homes i dones que fan docència, tal com es pot observar en el gràfic 6.

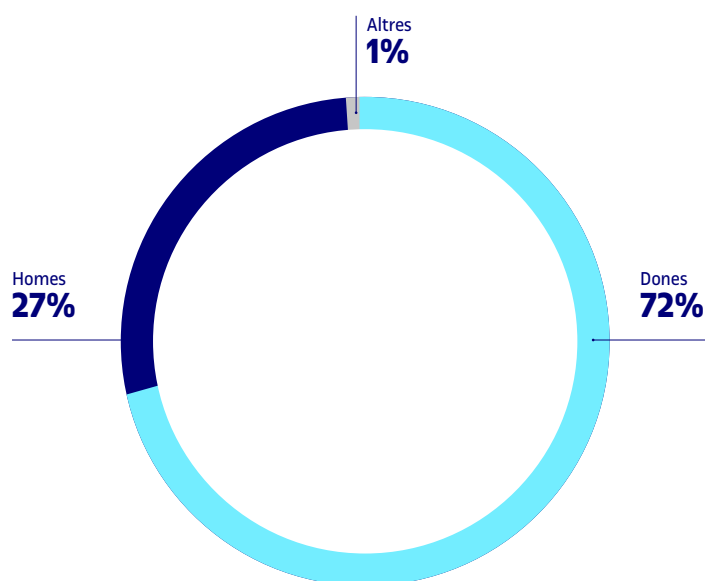
**Gràfic 6. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el nivell educatiu en què fa docència i el sexe**



Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a l'enquesta adreçada al **personal de gestió**, s'han obtingut un total de 409 respostes, 293 de les quals corresponen a dones, 112 a homes, i 4 persones se situen en la categoria «altres».<sup>3</sup> Cal destacar l'elevat nombre de respostes obtingudes, ja que el personal de gestió és format per 558 persones, i, per tant, un 73% del personal de gestió ha participat en l'enquesta.

**Gràfic 7. Mostra de l'enquesta del personal de gestió segons el sexe**



Font: enquesta del personal acadèmic

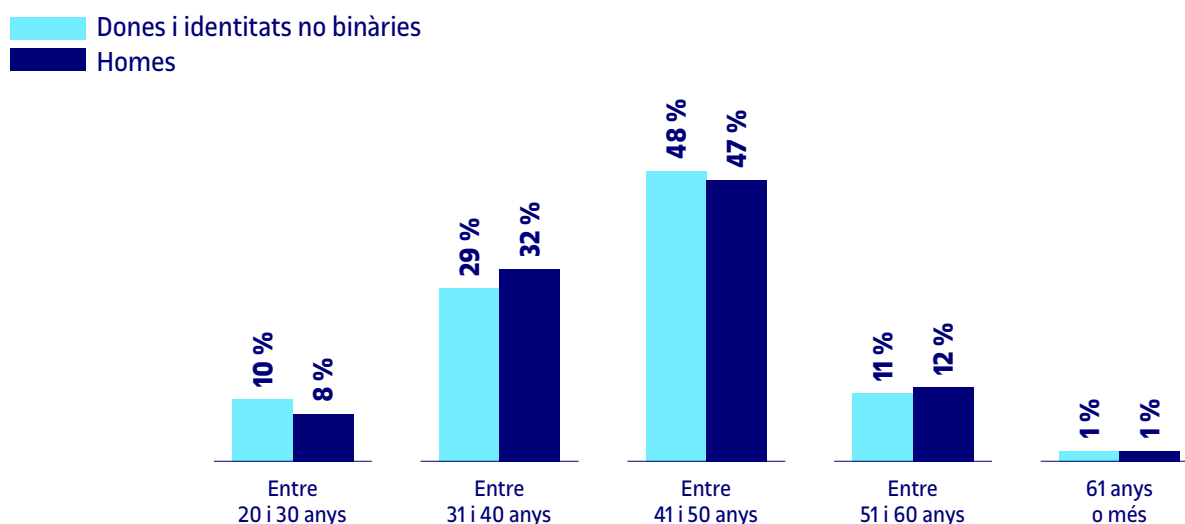
Pel que fa a l'edat, el gràfic següent mostra com el personal de gestió que ha respost l'enquesta majoritàriament té entre 41 i 50 anys. Així mateix, s'observa que el personal de gestió que respon l'enquesta és majoritàriament jove, ja que només el 12% de les persones que formen part d'aquest col·lectiu són més grans de 51 anys. Aquestes dades coincideixen amb la composició segons els grups d'edat del conjunt del personal de gestió.<sup>4</sup>

Pel que fa a l'edat amb relació al sexe, per cadascun dels grups d'edat, els homes representen entre el 20% i el 30% del personal. Així, doncs, no es percep una distribució esbiaixada del sexe segons els grups d'edat.

<sup>3</sup> Les respostes de les persones que se situen en la categoria «altres» seran incloses, quan sigui pertinent, en una categoria anomenada «dones i identitats no binàries» en l'anàlisi, ja que el fet de presentar les respostes segregades per sexe mantenint la categoria «altres» podria posar en risc l'anonimat d'aquestes persones, pel baix nombre de persones que s'inclouen en aquesta categoria. Així, la categoria «dones i identitats no binàries» inclou les dones i les persones incloses en aquesta categoria, per tal d'assegurar-ne l'anonimat.

<sup>4</sup> La composició del personal de gestió segons el sexe i l'edat s'exposa en l'indicador 5.1, en la pàgina 74, en què es mostra que les xifres referents a l'edat del personal de gestió que respon l'enquesta són similars a la composició segons l'edat del conjunt del personal de gestió.

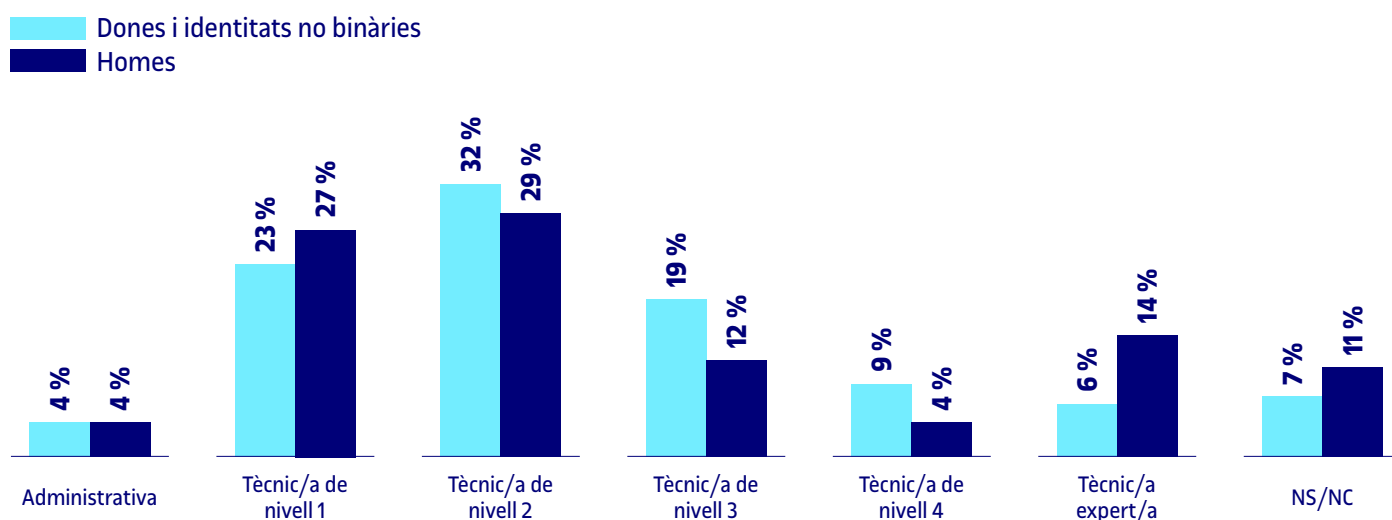
**Gràfic 8. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal de gestió segons el sexe i l'edat**



Font: enquesta al personal de gestió

Pel que fa a la categoria professional, la major part de les respostes a l'enquesta són de personal que s'inscriu en la categoria de tècnic/a de nivell 2. A partir de les dades següents s'observa com els homes estan sobrerrepresentats en la categoria de tècnic/a expert/a, que és la categoria professional més elevada en la jerarquia. Cal destacar, en aquest sentit, que aquestes categories professionals fan referència al contracte laboral, però no concreten el rol que s'exerceix a la UOC.

**Gràfic 9. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal de gestió en les categories professionals per sexe**



Font: enquesta al personal de gestió

Pel que fa al departament al qual pertanyen les persones que han respost l'enquesta, es percep una certa especialització de gènere en la distribució, en el sentit que les respostes mostren que el departament de tecnologia és masculinitzat, mentre que el departament de globalització i cooperació és feminitzat.

Les dades revisades sobre la composició de les persones que han respost l'enquesta ofereixen una panoràmica dels perfils que permet facilitar la comprensió de l'anàlisi dels indicadors que prenen com a font els resultats de l'enquesta al personal acadèmic i l'enquesta al personal de gestió.

## **\*Grups de discussió**

S'han format quatre grups de discussió, dos dels quals són formats per estudiants de la UOC i els altres dos per personal docent col·laborador. Un total de 18 persones han participat en aquestes sessions: 15 dones, 2 homes i una persona que s'ha ubicat en la categoria «altres».

Cal destacar que les persones que han participat en aquestes sessions s'han presentat voluntàries a partir d'un anunci publicat al Campus Virtual. Aquest fet pot generar un biaix en les respostes que cal tenir en compte, ja que les persones participants són les que tenen més interès i més sensibilitat respecte de les desigualtats de gènere, i això pot tenir un impacte en les aportacions que fan.

L'objectiu d'aquests grups de discussió és incloure en aquesta diagnosi d'igualtat la perspectiva i la percepció d'aquests col·lectius respecte del tractament i l'aposta per la igualtat de gènere que porta a terme la UOC, ja que la logística i la nova llei de protecció de dades dificultaven extremadament la seva participació en una enquesta.

## Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes

Les polítiques d'igualtat són les mesures que porta a terme una institució per tal de reduir les desigualtats de gènere que s'hi poden produir. En aquest primer eix, es presenten una sèrie d'indicadors que s'avaluen per a conèixer i fer palès si la UOC és una universitat que aposta per aplicar les polítiques d'igualtat i si aquestes polítiques d'igualtat estan consolidades.

Els indicadors que s'avaluen en aquest eix són els següents: l'existència d'un pla d'igualtat de la UOC, l'adequació del Pla d'igualtat de la UOC, l'existència d'una unitat d'igualtat i la posició que té en l'organigrama, l'adequació de la Unitat d'Igualtat (anàlisi de l'estructura i el funcionament), l'existència i la dedicació de la figura de l'agent d'igualtat i l'adequació del pressupost de la Unitat d'Igualtat als seus objectius.

Amb l'anàlisi d'aquests indicadors es posa de manifest la clara aposta que fa la UOC per treballar en favor de la igualtat, ja que s'observa la llarga trajectòria de la Universitat en aquest àmbit i la recent dotació de recursos humans a la Unitat. Malgrat les diverses millores que encara cal treballar per assolir, cal valorar les tasques que s'han portat a terme fins ara amb la finalitat d'assegurar la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectives entre dones i homes.

D'altra banda, i com a aspecte que es pot millorar, cal advertir que l'impacte d'aquestes mesures no ha arribat a algunes qüestions estratègiques, com ara la participació de dones en els graus més emblemàtics de la Universitat (els relacionats amb les TIC), de manera que es capti talent femení per a la innovació i les tecnologies. Alhora, tampoc no s'ha assolit una cultura general proactiva en favor de la igualtat que hagi pogut impregnar tots els departaments i els àmbits de la Universitat.

En tot cas, en relació amb la diagnosi d'igualtat anterior, elaborada l'any 2013, es percep que la UOC ha avançat en la consolidació, i en el compromís, de la igualtat de gènere. Aquesta diferència es percep en l'augment dels recursos personals i pressupostaris que rep la Unitat d'Igualtat, que són novetats recents.

<b>Eix</b>	1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>1.1. Existència d'un pla d'igualtat de la UOC</b>
<b>Font</b>	Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019
<b>Període</b>	De l'any 2015 a l'any 2018
<b>Resultat</b>	La UOC disposa d'un pla d'igualtat vigent en el període analitzat.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

La UOC ha elaborat diversos plans d'igualtat d'oportunitats, un per al període 2008-2010, un per al període 2011-2013, que es va prorrogar fins a l'any 2014, i finalment, un per al període 2015-2019. Així, doncs, aquesta diagnosi es fa sobre el quart pla d'igualtat de la UOC.

Per tant, la UOC té un pla d'igualtat vigent des de l'any 2008. Aquesta trajectòria denota un compromís de la institució en el desenvolupament i l'aplicació dels plans d'igualtat, i per tant, en favor de la igualtat i les polítiques que l'afavoreixen.

<b>Eix</b>	1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>1.2. Adequació del Pla d'igualtat de la UOC</b>
<b>Font</b>	Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	De l'any 2015 a l'any 2018
<b>Resultat</b>	El Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 proposa 31 accions en favor de la igualtat, però aquestes són poc concretes.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

El Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 s'estructura en vuit eixos que organitzen les diverses accions plantejades. Aquests eixos incorporen diverses temàtiques: les polítiques institucionals en favor de la igualtat, la visibilització de les desigualtats de gènere a la Universitat, la incorporació de la perspectiva no androcèntrica en la comunicació, la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, la representació equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i en les activitats acadèmiques, la promoció de l'accés i la promoció sense desigualtats de gènere i, finalment, la incorporació de la perspectiva de gènere en les condicions laborals.

Cadascun dels eixos conté diverses accions, amb el resultat de 31 accions que responen a l'objectiu de reduir les desigualtats entre homes i dones a la Universitat. Aquestes accions denoten una voluntat de millorar enfront de les limitacions detectades en la diagnosi prèvia a aquest pla d'igualtat, però són accions que queden poc concretes en el document final, amb indicadors de seguiment i d'avaluació poc específics.

Malgrat aquestes qüestions, caldrà avaluar, quan acabi el període d'implantació del Pla d'igualtat, si les accions desenvolupades s'han portat a terme tal com havien estat previstes i caldrà avaluar si aquestes han produït l'impacte esperat.

Més enllà del Pla d'igualtat, destaca que no s'ha fet cap acció per a fomentar l'elaboració d'un document que reguli la promoció interna i la carrera professional de tot el personal de la UOC, ni cap acció per a revisar l'ús de les mesures de flexibilitat relacionades amb els permisos de paternitat/maternitat i estendre-les a tot el personal de la UOC.

Finalment, en el marc del Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes de la UOC 2015-2019, com a accions prèvies, o com a accions que es desenvolupen en paral·lel, la UOC declara que disposa de la documentació següent:

- Diagnosi de les discriminacions o desigualtats entre homes i dones, 2014
- Avaluació del pla d'igualtat, 2014
- Estudi/diagnosi de la bretxa salarial a la Universitat, 2014
- Estudi/diagnosi de la docència amb perspectiva de gènere a la Universitat, 2014
- Estudi/diagnosi de la recerca amb perspectiva de gènere a la Universitat, 2014

D'altra banda, tal com apunta l'Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives, mai no s'ha fet cap estudi o diagnosi de la violència de gènere a la Universitat ni s'ha fet cap estudi sobre pressupostos amb perspectiva de gènere. A partir de la informació qualitativa, es percep que aquests estudis no s'han portat a terme per manca de capacitat logística, estratègica i econòmica.

<b>Eix</b>	1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>1.3. Existència d'una unitat d'igualtat i posició en l'organigrama</b>
<b>Font</b>	Unitat d'igualtat UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html">http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html</a> ) Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019
<b>Període</b>	De l'any 2006 a l'any 2018
<b>Resultat</b>	Existeix una unitat d'igualtat amb un equip i uns objectius de treball.
<b>Observacions</b>	<b>Satisfactori</b>

L'any 2006, la UOC crea per primera vegada la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i es dota d'una agent d'igualtat amb l'objectiu de posar en pràctica el compromís de la institució amb la igualtat de gènere. Per a fer-ho, es porta a terme la primera diagnosi i el I Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC, l'any 2008, al qual va seguir un segon pla d'igualtat per als anys 2011, 2012 i 2013. La figura de l'agent d'igualtat es crea com un requeriment legal, i una persona de recursos humans passa a ocupar aquest càrrec, que no té un reconeixement professional o institucional i és una figura que no representa cap mena d'implicació en l'organització interna.



L'any 2014 es produeix un avenç important amb la creació de la Unitat d'Igualtat, que és l'estructura que actualment porta a terme les polítiques d'igualtat a la Universitat i que té diversos objectius amb l'horitzó d'ampliar la projecció de la Universitat, tant internament com externament, en favor de la igualtat. Alhora, es vol fer un pas en el desenvolupament d'accions més ambicioses, que seran proposades al Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019. Més enllà de l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, la Unitat d'Igualtat es planteja portar a terme una tasca de sensibilització per tal de modificar les percepcions individuals entorn de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i alhora, produir canvis estructurals en l'organització per a assegurar la institucionalització de la transversalitat de gènere al conjunt de la Universitat. Actualment, la Unitat d'Igualtat és un òrgan que penja directament del Vicerectorat de Globalització i Cooperació, fet que li dona una rellevància especial, malgrat que aquesta relació no és explícita en l'organigrama interactiu que apareix a la pàgina web de la UOC.<sup>1</sup> Cal apuntar que la creació de la Unitat d'Igualtat és paral·lela a l'eliminació de la Comissió d'Igualtat, que era l'estructura antiga.

<b>Eix</b>	1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>1.4. Adequació de la Unitat d'Igualtat (anàlisi de l'estructura i el funcionament)</b>
<b>Font</b>	Unitat d'Igualtat UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html">http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html</a> ) Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2018
<b>Càlcul</b>	Malgrat el creixement dels recursos personals destinats a la Unitat d'Igualtat, hi ha marge de millora en el treball de la Unitat i l'assoliment dels objectius plantejats.
<b>Resultat de l'indicador</b>	<b>Millorable</b>

La Unitat d'Igualtat és un òrgan format per 7 persones: la presidència és a càrrec de la vicerectora de Globalització i Cooperació, Pastora Martínez, hi ha una persona que s'encarrega de les tasques de coordinació i 5 persones més constitueixen el gruix de la Unitat (3 persones de l'àrea de recerca i docència i 2 persones de l'àrea de gestió). Pel que fa als recursos econòmics, la UOC atorga, cada any des del 2008, una petita quantitat per al desenvolupament d'activitats de sensibilització per a les diades del 8 de març i el 25 de novembre.

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

D'altra banda, i pel que fa a la Comissió d'Igualtat, les persones que n'han format o en formen part no han percebut cap compensació econòmica o han gaudit d'una reducció de jornada o de les seves tasques en els seus llocs de treball, per tal de poder destinar temps i esforços a la Comissió.

Finalment, el desembre del 2018, la UOC dota la Unitat d'Igualtat d'una figura de coordinació que disposa d'una jornada laboral completa per a desenvolupar les funcions que la Unitat necessita. En aquest sentit, es treballa per tal d'assolir un creixement de la legitimitat de la Unitat d'Igualtat.

Els objectius principals de la Unitat són implantar el pla d'igualtat vigent, elaborar aquesta diagnosi i el pla d'igualtat següent, que entrarà en vigor a partir de l'any 2020, i consolidar el protocol d'atenció a les agressions sexuals o per raó de sexe o diversitat sexual. A més, un dels principals reptes és incorporar la transversalitat de gènere en tots els àmbits i els nivells de la UOC. Segurament, aquest darrer objectiu és el més ambiciós que té la Unitat d'Igualtat sobre la taula, atesa la complexitat que implica el treball amb el conjunt de departaments i la dificultat de vèncer les resistències que pot trobar, i tenint en compte els recursos humans dels quals disposa la Unitat.

Finalment, cal destacar que, malgrat que la UOC ja ha fet diverses diagnosi i diversos plans d'igualtat, continua presentant una limitació en la sistematització i l'anàlisi de les dades internes relatives a la composició de la comunitat universitària segons el sexe.

<b>Eix</b>	1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>1.5. Existència i dedicació de la figura de l'agent d'igualtat</b>
<b>Font</b>	Unitat d'Igualtat UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html">http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html</a> ) Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2018
<b>Càlcul</b>	La UOC té una figura coordinadora de la Unitat d'Igualtat que exerceix com a agent d'igualtat malgrat que no té aquesta denominació.
<b>Resultat de l'indicador</b>	<b>Satisfactori</b>

Tal com ja s'ha apuntat en indicadors anteriors, la figura de l'agent d'igualtat es crea a la UOC l'any 2007, i es nomena una persona que ocupi aquesta tasca. Cal destacar, però, que aquesta figura no té una dedicació exclusiva per a desenvolupar les tasques associades a l'agent d'igualtat, i ha de combinar aquestes tasques amb altres de pròpies del càrrec que ocupa.

Passat el desenvolupament i l'aplicació del Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 i amb tots els passos que ha fet la UOC en matèria d'igualtat, el desembre del 2018, la UOC dota d'una figura de coordinació la Unitat d'Igualtat que disposa d'una jornada laboral completa per a desenvolupar les funcions que la Unitat necessita. Aquesta figura de coordinació de la Unitat d'Igualtat és la que exerceix la tasca d'agent d'igualtat, malgrat que no s'apliqui aquesta denominació.

<b>Eix</b>	1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>1.6. Adequació del pressupost de la Unitat d'Igualtat als objectius de la mateixa Unitat</b>
<b>Font</b>	Unitat d'Igualtat UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html">http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca/index.html</a> ) Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2018
<b>Càlcul</b>	De l'any 2014 a l'any 2018 es millora el pressupost de la Unitat d'Igualtat en la mesura que es dota de personal la Unitat d'Igualtat.
<b>Resultat de l'indicador</b>	<b>Satisfactori</b>

Per tal d'apuntar quina és la trajectòria de la dotació de pressupost de la Unitat d'Igualtat, cal remuntar-se, en un començament, al pressupost de què disposava la Comissió d'Igualtat. En el moment de crear-se, la Comissió d'Igualtat comptava amb un petit pressupost per a portar a terme accions concretes en matèria de sensibilització per a les diades com el 8 de març i el 25 de novembre. Des d'aquell moment fins a l'actualitat hi ha hagut una millora substancial.

En l'actualitat, la Unitat d'Igualtat té un pressupost anual de 8.000 € (2018), més la suma d'una quantitat que prové de la vaga feminista del 8 de març de 2018. Els anys anteriors, aquesta unitat ha tingut uns recursos econòmics similars. Tot i així, cal destacar que aquest any 2018 s'ha contractat una persona per a desenvolupar les tasques de coordinació de la Unitat. Aquest fet, especialment la contractació d'una persona coordinadora, ha provocat una millora substancial del funcionament i la sostenibilitat de la Unitat. En aquest sentit, malgrat les limitacions econòmiques per a una tasca tan ambiciosa com la d'incorporar la transversalitat de gènere al conjunt de l'estructura de la Universitat, des de la mateixa Unitat, el pressupost actual es considera adequat als objectius que es planteja.

**Taula resum de l'eix 1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes**

<b>Indicadors</b>	<b>Punts forts</b>	<b>Punts febles</b>
1.1. Existència d'un pla d'igualtat de la UOC	La UOC ha disposat de plans d'igualtat des de l'any 2008 fins a l'actualitat.	
1.2. Adequació del Pla d'igualtat de la UOC	El pla d'igualtat vigent de la UOC incorpora un ampli ventall d'accions.	El pla d'igualtat vigent de la UOC conté accions a les quals manca concreció perquè siguin desenvolupades.
1.3. Existència d'una unitat d'igualtat i posició en l'organigrama	Existeix una unitat d'igualtat amb un equip i uns objectius de treball.	
1.4. Adequació de la Unitat d'Igualtat (anàlisi de l'estructura i el funcionament)	S'ha donat un creixement dels recursos personals destinats a la Unitat d'Igualtat.	La UOC té dificultats per a sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe per a analitzar la situació en matèria d'igualtat de gènere.
1.5. Existència i dedicació de la figura de l'agent d'igualtat	La Unitat d'Igualtat té una persona que n'exerceix la coordinació.	
1.6. Adequació del pressupost de la Unitat d'Igualtat als objectius de la mateixa Unitat	Els darrers anys, la Unitat d'Igualtat augmenta el pressupost i es dota de personal.	

## Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere

La desigualtat de gènere en qualsevol organització es reproduïx per mitjà de les relacions que hi tenen lloc, i també en el conjunt de procediments i normes formals i informals que la regulen. És el que s'anomena *cultura organitzativa*. Perquè aquestes relacions i normes canviïn és necessària la sensibilització i la formació interna, i un compromís explícit en tots els àmbits amb la igualtat, ja que la inèrcia porta a reproduir els prejudicis, els rols i els estereotips de gènere tradicionals que han regulat no solament l'esfera universitària, sinó també el conjunt d'institucions socials.

La UOC presenta un balanç ambivalent. D'una banda, hi ha una percepció per part del seu personal relativament positiva respecte de la cultura de la igualtat a la institució. D'altra banda, les dones i altres identitats de gènere valoren pitjor aquesta cultura que els homes, malgrat que es fan accions de sensibilització adreçades al conjunt del personal que forma part de la comunitat universitària.

Les dinàmiques internes i les relacions que s'estableixen entre el personal treballador i l'alumnat també formen part de la cultura organitzativa de la UOC. En aquest sentit, destaca positivament l'entorn digital, ja que les relacions acostumen a ser per escrit i aquest fet resta espai a la informalitat. Cal destacar, però, l'existència d'espais físics de treball on aquestes tendències no s'hi han de donar forçosament, i les relacions operen amb lògiques diferents.

Per concloure, malgrat l'entorn favorable a la igualtat i la no discriminació i la percepció del personal respecte de l'existència de perspectiva de gènere en la cultura organitzativa de la UOC, hi ha marge de millora per a continuar treballant aquest aspecte.

<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.1. Nombre de formacions i formacions obligatòries en perspectiva de gènere per al personal acadèmic</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Grups de discussió
<b>Període</b>	Del curs 2015-2016 al curs 2018-2019
<b>Resultat</b>	No hi ha formació obligatòria en matèria de perspectiva de gènere i hi ha poca formació voluntària.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

No hi ha formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere, malgrat que sí que es porten a terme formacions optatives en matèria d'igualtat de gènere.

Pel que fa a les formacions optatives, n'hi ha diverses, una de les quals<sup>1</sup> és una formació sobre violència masclista als mitjans que s'ha portat a terme el curs 2018-2019, finançada pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya i l'Institut Català de les Dones, i orientada al personal docent dels Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació.

Així, doncs, amb la informació disponible no es pot concloure que hi hagi una política proactiva i prioritària sobre la formació al personal acadèmic en aquest àmbit.

Per altra banda, als grups de discussió amb el personal docent col·laborador s'ha observat que la majoria de la plantilla desconeix que es fan xerrades, tallers, seminaris, etc., impartits per la UOC relacionats amb la igualtat de gènere i que ofereixin eines i recursos per a incorporar-los a l'activitat docent.

En darrer terme, cal destacar que es percep una opinió en favor de la necessitat d'aquesta oferta formativa, i es coincideix en el fet de considerar-la un punt feble important a què cal destinar esforços.

<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.2. Nombre de participants segons el sexe en les formacions per al personal acadèmic en perspectiva de gènere</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Grups de discussió
<b>Període</b>	Del curs 2015-2016 al curs 2018-2019
<b>Resultat</b>	No es disposa de dades respecte de l'assistència a les formacions en matèria de perspectiva de gènere.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

No es disposa de dades respecte de l'assistència a les formacions per al personal acadèmic en matèria d'igualtat de gènere. El fet de no recollir i sistematitzar aquestes dades denota una baixa voluntat de fer seguiment d'aquestes accions i avaluar-les en favor de la igualtat de gènere entre la comunitat acadèmica.

Per altra banda, en els grups de discussió amb el personal docent col·laborador s'esmenta la molt baixa participació en aquest tipus d'activitats quan s'han desenvolupat en anys anteriors.

<sup>1</sup>No ha estat possible analitzar-les totes perquè no s'han facilitat a l'equip consultor.

<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.3. Nombre de formacions en perspectiva de gènere ofertes al personal de gestió</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2015-2016 al curs 2018-2019
<b>Resultat</b>	No s'ha portat a terme cap formació per al personal de gestió en matèria de perspectiva de gènere.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

No s'ha dut a terme cap formació en matèria de perspectiva de gènere orientada al personal de gestió en el període de temps analitzat.

<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.4. Nombre de participants segons el sexe en les formacions per al personal de gestió en perspectiva de gènere</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2015-2016 al curs 2018-2019
<b>Resultat</b>	No hi ha participació, ja que no s'han desenvolupat formacions en aquesta matèria.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

Com que no s'han dut a terme formacions en matèria de perspectiva de gènere per al personal de gestió, no hi ha cap participant.

<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.5. Nombre d'accions de sensibilització entorn de la igualtat de gènere adreçades al conjunt de la comunitat universitària</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	De l'any 2015 a l'any 2018
<b>Resultat</b>	Hi ha un nombre creixent d'accions de sensibilització entorn la igualtat de gènere.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Pel que fa a les accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere adreçades al conjunt de la comunitat universitària que ha portat a terme la UOC, majoritàriament es porten a terme en motiu del 8 de març, Dia Internacional de les Dones o Dia de les Dones Treballadores, i a partir de l'any 2017, també en motiu del dia 25 de novembre, Dia Internacional per l'Erradicació de la Violència Masclista.

La llista de les accions portades a terme és la següent:

<b>Data</b>	<b>Nom de l'acte</b>
4 de març de 2015	Acte per al 8 de març - «Joves i connectades. Estereotips i violència de gènere en l'adolescència TIC» (Tibidabo)
18 de juny de 2015	Acte «Reptes i oportunitats per la implantació de la transversalitat de gènere a les universitats» (Tibidabo)
9 de març de 2016	Acte 8 de març - Taller <i>Estereotips de gènere a la pantalla</i>
24 de novembre de 2016	Cinefòrum <i>Empieza en ti</i> (Cinemes Maldà)
11 març de 2017	Ruta « <a href="#">La ciutat de les dones: un itinerari històric per Barcelona</a> »
29 de novembre de 2017	Taula rodona «Calladeta està més guapa. Violència <i>online</i> contra les dones periodistes»
9 de març de 2018	Taula rodona «La Viquipèdia com a camp de batalla. Arxius, gènere i tecnologia»
20 de juny de 2018	<a href="#">Jornada Alumni Barcelona 2018: La realitat en clau de gènere</a>
11 de juliol de 2018	<a href="#">Jornada Alumni Madrid 2018: La realitat en clau de gènere</a>
25 de novembre de 2018	Amb motiu del 25 de novembre de 2018 es fa difusió del vídeo <i>25N cada dia, la UOC cuida!</i>

Tal com s'observa amb la llista de les accions de sensibilització portades a terme al llarg dels darrers anys, aquestes accions són fixes i el nombre d'accions creix l'any 2018, amb les jornades *La realitat en clau de gènere*, desenvolupades a Madrid i Barcelona, a més de les accions fetes amb motiu de les diades feministes que ja es portaven a terme els anys anteriors.

Cal destacar en negatiu, però, que caldria poder avaluar l'impacte i l'abast d'aquestes actuacions per a saber si la sensibilitat del conjunt de la comunitat universitària ha augmentat al llarg dels darrers anys, i per a poder valorar si aquestes activitats arriben a les persones o els entorns menys sensibles o amb menys interès per aquesta qüestió, o arriben als àmbits de la comunitat universitària en què aquesta sensibilització s'ha detectat com a més necessària.



<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.6. Percepció de l'existència d'una cultura organitzativa en favor de la igualtat</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Hi ha un percentatge elevat de persones que treballen a la UOC que consideren que aquesta universitat té una cultura en favor de la igualtat de gènere. Tot i així, el personal treballador no considera, en la seva majoria, que la UOC vetlli per aquesta qüestió.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

La cultura organitzativa d'una institució mostra quins són els valors que aquesta promou i quins són els que regeixen les dinàmiques internes. En aquest sentit, és important tenir en compte l'opinió dels treballadors i treballadores de la UOC, per tal de copsar si aquest personal percep que la UOC té una cultura organitzativa favorable a la igualtat.

Amb relació a les percepcions del personal docent i investigador, en la taula 1 s'observa que el 44% dels i les enquestades fa una valoració positiva sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i l'organització de la UOC. El 30% situa la valoració entorn del valor 3, i un 14% sobre el 4 sobre 4. En desagregar aquestes dades per sexe, s'observa que els homes tendeixen a puntuar lleugerament de manera més positiva aquesta qüestió en comparació amb la puntuació atorgada per les dones i les identitats no binàries. Així, entre el 30% de les persones que consideren que la cultura organitzativa de la UOC no incorpora la perspectiva de gènere, o ho fa en un grau baix (valoracions d'1 i 2 sobre 4) hi ha més presència de dones que d'homes.

Per acabar, cal destacar l'elevat percentatge de personal acadèmic que no ha respost aquesta pregunta del qüestionari. Així, doncs, les valoracions mitjanes dels homes (de 2,93 punts sobre 4) són més positives que les valoracions mitjanes de les dones i de les persones amb identitats no binàries (de 2,47 punts sobre 4).

**Taula 1. Percepció del personal acadèmic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i l'organització de la UOC (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	7	7%	3	4%	10	6%
Valoració 2	28	29%	14	19%	42	24%
Valoració 3	27	28%	25	33%	52	30%
Valoració 4	9	10%	16	21%	25	14%
NS/NC	27	28%	17	23%	44	26%
TOTAL	96	100%	75	100%	173	100%

Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a les dinàmiques internes, és rellevant considerar el pes que pot tenir el format en línia en les relacions de gènere que s'estableixen entre el personal docent, l'alumnat i entre tots dos col·lectius: com que és un entorn i una plataforma que obliguen a deixar constància de la interacció social, la facilitat per a discriminar o agredir es redueix. En aquest sentit, i segons la percepció d'alguns membres dels grups de discussió, l'entorn virtual podria generar més protecció que el presencial, ja que en aquest darrer hi ha el marge per la càrrega de prova, que és allò amb què sovint juga l'agressor o la persona que discrimina. Tanmateix, aquest format també podria dificultar la detecció d'aquesta mena de situacions, i la presa conseqüent de mesures i accions per a prevenir-les, percebre-les i abordar-les.

En relació amb les percepcions del personal de gestió, en la taula 2 s'observa que la majoria de la plantilla enquestada considera que la cultura organitzativa de la UOC és favorable a la igualtat (56%). Desagregant aquesta informació a partir del sexe, s'observa que les valoracions d'homes, dones i persones amb identitats no binàries són molt similars, malgrat que els homes fan una valoració lleugerament més positiva; així, les dones i les persones amb identitats no binàries representen la majoria de les persones que han respost amb una valoració de 2 sobre 4. En aquest sentit, la valoració mitjana dels homes és de 3 punts sobre 4, mentre que la valoració mitjana del conjunt de les dones i les persones amb identitats no binàries és lleugerament inferior, de 2,81 sobre 4. Per acabar, cal destacar novament el percentatge elevat de personal que no ha respost aquesta pregunta del qüestionari, malgrat que aquest percentatge és lleugerament inferior entre el personal de gestió que entre el personal acadèmic.

**Taula 2. Percepció del personal de gestió sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i l'organització de la UOC (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	11	4%	4	4%	15	4%
Valoració 2	76	26%	16	14%	92	22%
Valoració 3	111	38%	45	40%	156	38%
Valoració 4	50	17%	24	21%	74	18%
NS/NC	49	17%	23	21%	72	18%
TOTAL	293	100%	112	100%	409	100%

Font: enquesta al personal de gestió

El fet que una institució inverteixi recursos en la formació en matèria d'igualtat de gènere és una mostra clara del compromís de la institució en favor de la igualtat. En aquest sentit, tal com s'observa en la taula 3, el 49% del personal de gestió considera que no es vetlla, o es vetlla poc per aquesta qüestió. D'altra banda, un 35% considera que la UOC sí que vetlla per la formació del personal en matèria de perspectiva de gènere. Novament, les dones qualifiquen més negativament aquesta qüestió que els homes, amb una valoració mitjana de 2,24 punts sobre 4, mentre que la valoració mitjana dels homes és de 2,44. En aquest cas, es torna a donar un percentatge elevat de no resposta, que representa el 18% de les respostes.

**Taula 3. Percepció del personal de gestió sobre si la UOC vetlla perquè sigui format en perspectiva de gènere**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	53	18%	15	13%	68	17%
Valoració 2	100	34%	29	26%	129	32%
Valoració 3	77	26%	36	32%	113	28%
Valoració 4	18	6%	9	8%	27	7%
NS/NC	49	17%	23	21%	72	18%
TOTAL	293	100%	112	100%	409	100%

Font: enquesta al personal de gestió

<b>Eix</b>	2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere
<b>Indicador</b>	<b>2.7. Existència de perspectiva de gènere transversal en l'agenda dels òrgans de governança de la UOC</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2015-2016 al curs 2018-2019
<b>Resultat</b>	No s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en l'agenda dels òrgans de governança de la UOC.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

Aquest indicador fa referència a l'existència de perspectiva de gènere en el conjunt dels òrgans de govern i en la manera de liderar i governar aquesta institució. L'existència de perspectiva de gènere transversal dels òrgans de governança implica que la institució té en l'agenda i el calendari la millora de la situació de les dones i de les persones amb identitats no binàries, i també la visibilització d'aquestes i la no reproducció dels rols de gènere en les pràctiques i les dinàmiques universitàries.

A partir de les dades internes facilitades per la UOC, es detecta que la igualtat de gènere és un objectiu clau d'algunes àrees, però que aquesta perspectiva encara no està incorporada al conjunt dels òrgans de govern de la Universitat. Cal destacar, però, que aquest és un objectiu manifestat per part del personal de la Unitat d'Igualtat.

**Taula resum de l'eix 2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere**

<b>Indicadors</b>	<b>Punts forts</b>	<b>Punts febles</b>
2.1. Nombre de formacions i formacions obligatòries en perspectiva de gènere per al personal acadèmic	Hi ha formació optativa en matèria de perspectiva de gènere per al personal acadèmic, malgrat que és poca.	No hi ha formació obligatòria en matèria de perspectiva de gènere.
2.2. Nombre de participants segons el sexe en les formacions al personal acadèmic en perspectiva de gènere		No es disposa de dades respecte de l'assistència a les formacions en matèria d'igualtat de gènere per al personal acadèmic.
2.3. Nombre de formacions en perspectiva de gènere ofertes al personal de gestió		No s'ha portat a terme cap formació per al personal de gestió en matèria d'igualtat de gènere.
2.4. Nombre de participants segons el sexe en les formacions al personal de gestió en perspectiva de gènere		No es disposa de dades respecte de l'assistència a les formacions en matèria d'igualtat de gènere per al personal de gestió.
2.5. Nombre d'accions de sensibilització entorn de la igualtat de gènere adreçades al conjunt de la comunitat universitària.	Hi ha un nombre estable d'accions de sensibilització entorn de la igualtat de gènere.	
2.6. Percepció de l'existència d'una cultura organitzativa en favor de la igualtat.	Hi ha un percentatge elevat de persones treballadores que consideren que la UOC té una cultura en favor de la igualtat de gènere.	La plantilla de personal opina majoritàriament que la UOC no vetlla per una cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere.
2.7. Existència de perspectiva de gènere transversal en l'agenda dels òrgans de governança de la UOC		No s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en l'agenda dels òrgans de governança de la UOC.

## Comunicació, imatge i llenguatge

En aquest apartat s'avalua l'existència d'indicacions formals sobre l'ús no sexista del llenguatge, i també l'exercici efectiu d'aquest llenguatge inclusiu. Quan es parla de fer un ús no sexista del llenguatge es fa referència a comunicar, sigui per mitjà del llenguatge visual o escrit, sense reproduir els estereotips de gènere ni fer un ús androcèntric del llenguatge. Entenem per usos androcèntrics del llenguatge els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones, i entenem per usos sexistes els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes. En aquest eix, doncs, es tracta de detectar si la UOC té els recursos i la voluntat per a oferir una comunicació inclusiva i representativa.

En el cas del llenguatge escrit, s'avalua si la documentació escrita inclou i representa tant homes com dones, o persones amb altres identitats i expressions de gènere. A més de l'ús del llenguatge escrit, la comunicació també inclou el tractament de les imatges que s'ofereixen i la comunicació visual.

Pel que fa a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació externa, en l'anàlisi dels documents i les comunicacions públiques de la UOC s'observa que aquesta documentació no incorpora la perspectiva de gènere i pot arribar a invisibilitzar les dones en la comunicació escrita, mentre que això no es produeix en les imatges.

La comunicació interna, analitzada a partir de circulars i notícies d'ús intern, tampoc no incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica: es fa un ús no sexista del llenguatge per mitjà dels mots genèrics, però aquesta estratègia no és sistemàtica i no es porta a terme en tots els casos. En aquest sentit, cal destacar que la UOC disposa d'una guia per a l'ús no sexista i no androcèntric del llenguatge, tot i que aquesta guia no té caràcter normatiu i és només un seguit de recomanacions.

Finalment, cal destacar la importància que la comunitat universitària (tant el personal de gestió com el personal acadèmic, el personal docent col·laborador i l'alumnat) atorga al fet de posar en pràctica una comunicació visual i escrita que sigui inclusiva, no sexista i no androcèntrica.

Tot això mostra una situació molt similar a la detectada en la diagnosi feta l'any 2013, en què ja s'observava que, malgrat que hi ha una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge, aquesta no s'aplica de manera sistemàtica. En el que sí que s'observa un avenç és en la percepció del personal de la UOC respecte a l'ús d'aquest llenguatge i la importància que la comunitat universitària li atorga. Aquest avenç pot indicar un impacte del Pla d'igualtat 2014-2019, tot i que aquesta causalitat no es pot confirmar en aquesta anàlisi.

<b>Eix</b>	3. Comunicació, imatge i llenguatge
<b>Indicador</b>	<b>3.1. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació externa</b>
<b>Font</b>	Pàgina web de la UOC ( <a href="http://www.uoc.edu">www.uoc.edu</a> )*
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	La UOC, en la seva comunicació externa, no incorpora de manera sistemàtica un llenguatge visual i escrit no sexista i no androcèntric, malgrat que sí que visibilitza les dones, majoritàriament en el suport visual.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

\*Pàgina web consultada el 3 de gener de 2019.

La comunicació externa inclou tots els materials de difusió que la UOC publica per diversos canals per tal de donar a conèixer la seva acció. A continuació s'analitzen els continguts publicats a la pàgina web, al perfil de Twitter de la UOC i altres publicacions.

Pel que fa a la pàgina web, aquesta és molt completa i presenta una gran quantitat d'articles i continguts. Tot i això, cal destacar que a la pantalla d'inici apareix la imatge que es pot veure a continuació. En aquesta imatge, al text que hi apareix es parla d'«experts». Convé assenyalar que aquest llenguatge no és inclusiu i és androcèntric, ja que reproduïx l'estereotip segons el qual l'expertesa és una qualitat associada al que és masculí o als homes. En aquest cas, es pot percebre que aquesta formulació respon a l'ús de la forma masculina del terme com a genèrica, però aquesta formulació invisibilitza totes les dones expertes, i la imatge no contribueix a visibilitzar les dones expertes que el text no reconeix.



Font: imatge extreta de la pàgina web de la UOC ([www.uoc.edu/portal/ca/index.html](http://www.uoc.edu/portal/ca/index.html))

Al portal d'inici de la pàgina web, en la data consultada, apareixen dues entrevistes a persones, i totes dues són entrevistes a homes, fet que reforça un altre cop la invisibilitat de les dones expertes i del conjunt de les dones de la comunitat universitària. Ara bé, també cal remarcar que la darrera campanya de comunicació de la UOC, que respon a l'etiqueta #eltuquevolsser, és protagonitzada en un nombre elevat de casos per dones, tal com s'observa a la imatge següent, i té connotacions apoderadores. Tot i així, en el llenguatge es torna a trobar l'ús del masculí genèric, fent referència a «tu mateix», i les dones que apareixen a les imatges tenen totes edats similars i no es mostra una diversitat en els seus orígens.



Font: imatge extreta de la pàgina web de la UOC ([www.uoc.edu/portal/ca/index.html](http://www.uoc.edu/portal/ca/index.html))

Més enllà de la pàgina web, Twitter és un altre mecanisme de comunicació a bastament utilitzat per la Universitat. En analitzar el compte de Twitter de la UOC, @UOCuniversitat, s'observa que aquest compte no fa una atenció especial a les qüestions relacionades amb la igualtat entre homes i dones. En aquest sentit, cal destacar que, al llarg del darrer any, no s'acostumen a fer piulades relacionades amb qüestions de gènere amb excepció de la difusió que es fa d'alguns actes en defensa de la igualtat de gènere que es porten a terme a la UOC. Més enllà d'aquestes qüestions, però, els homes centren la major part de les publicacions que fan referència a entrevistes. Per contra, les imatges que acompanyen les piulades sí que visibilitzen les dones.

Destaca de manera negativa el fet que qüestions importants en matèria d'igualtat de gènere, com ara la vaga del passat 8 de març i les implicacions que té aquesta vaga per a la Universitat, no es comparteixen des del compte general de la UOC, i són les persones implicades a títol personal les que les comparteixen als perfils personals.





**Pastora Martínez Samper** @pastorams · 15 de juny de 2018

"La huelga #feminista del #8M en la UOC contribuirá a proyectos de igualdad de género" o, lo que es lo mismo, que el ahorro salarial correspondiente a las 243 personas que secundamos la huelga en la @UOCuniversitat lo destinamos a actividades de la estrategia de igualdad

Tradueix el tuit

**IntraUOC**

← Atrás

**La huelga feminista del 8-M en la UOC contribuirá a proyectos de igualdad de género**

Editat per Nària Masdeu Font el 12/06/18 CA - EN Comparte Imprimir

notícies be uoc

En la UOC, 243 personas secundaron la huelga de 24 horas y las paradas parciales convocadas el 8 de marzo pasado, con motivo del Día de la Mujer. El seguimiento de la huelga significó un ahorro salarial de 14.393 EUR para la universidad. El Consejo de Dirección ha querido reafirmar su compromiso con la igualdad de género y ha acordado destinar ese dinero a actividades incluidas en la estrategia de Igualdad de Género para el periodo 2018-2020.

Font: imatge extreta de la pàgina web de la UOC ([www.uoc.edu/portal/ca/index.html](http://www.uoc.edu/portal/ca/index.html))

Per acabar, cal remarcar que existeix un compte de Twitter institucional que posa un èmfasi especial en les qüestions relacionades amb la igualtat entre homes i dones, el perfil @UOCigualtat. Aquest compte es creà el 16 de març de l'any 2016 i té una voluntat clara i explícita en les seves publicacions de fer visibles les experiències i les aportacions de les dones a la Universitat, i fa una important tasca en la divulgació i sensibilització en favor de la igualtat de gènere.

<b>Eix</b>	3. Comunicació, imatge i llenguatge
<b>Indicador</b>	<b>3.2. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal de gestió Notícies internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Anys 2018
<b>Resultat</b>	Malgrat la percepció del personal de gestió que incorpora el llenguatge no sexista i no androcèntric en la tasca laboral, a partir de l'anàlisi de les notícies i les circulars internes, s'observa que no es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna de manera sistemàtica
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

A partir de les notícies i circulars internes facilitades per la UOC, que serveixen d'exemple per a analitzar l'ús del llenguatge en la comunicació institucional interna, s'observa que no es fa servir un llenguatge inclusiu en el conjunt dels documents. Mentre que en alguns casos es fa servir el doble gènere, en altres casos es fa servir el masculí com a genèric, que pot invisibilitzar les dones i les persones amb identitats no binàries, i en altres casos es fan servir mots col·lectius que no tenen marca de gènere i inclouen totes les persones. Així, a partir de l'anàlisi de les notícies i les circulars internes, s'observa que no hi ha un criteri comú en el conjunt dels documents analitzats en relació a fer un ús no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna.

Més enllà de l'anàlisi de les circulars internes, el personal de gestió és el personal que tira endavant la institució des dels diversos departaments. Per aquesta raó és rellevant avaluar com aquest personal percep que incorpora un llenguatge intern i extern no sexista i no androcèntric en la seva tasca. La major part del personal de gestió que respon a l'enquesta valora que fa servir un llenguatge no sexista i no androcèntric en bona mesura, ja que la part més important de les respostes se situa en el valor de 3, tal com s'observa en la taula 4.

**Taula 4. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que incorpores un llenguatge intern i extern no sexista ni androcèntric en la teva tasca laboral?», segons el sexe (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	8	3%	4	4%	12	3%
Valoració 2	52	18%	19	17%	71	17%
Valoració 3	129	43%	46	41%	175	43%
Valoració 4	59	20%	20	18%	79	19%
NS/NC	49	16%	23	21%	72	18%
TOTAL	297	100%	112	100%	409	100%

Font: enquesta al personal de gestió

<b>Eix</b>	3. Comunicació, imatge i llenguatge
<b>Indicador</b>	<b>3.3. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'activitat docent</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic Grups de discussió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'activitat docent només en els casos que el professorat té el convenciment personal de fer-ho. En aquest sentit, la UOC no fomenta o facilita que el personal que imparteix docència faci aquest ús del llenguatge.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

L'activitat docent és l'activitat per la qual el professorat estableix un vincle amb l'alumnat. Per aquesta raó, és molt rellevant assegurar que la comunicació en l'activitat docent no contribueixi a la reproducció dels rols i els estereotips de gènere, i visibilitzi les aportacions de les dones o les persones amb identitats no binàries en cadascuna de les matèries en les quals la UOC imparteix formació.

La idea de la importància d'una comunicació no sexista ni androcèntrica en els continguts i les aules és una qüestió prou rellevant per a aparèixer en els quatre grups de discussió que es porten a terme amb l'alumnat i amb el personal docent col·laborador. Cal destacar que l'alumnat valora molt positivament el professorat que incorpora un llenguatge inclusiu, ja que en fa partícip tota l'aula.

Pel que fa al personal docent col·laborador, la major part de les persones d'aquest col·lectiu que han participat en els grups de discussió coincideix a afirmar que la incorporació de la perspectiva de gènere al llenguatge és una estratègia que té assumida, però reconeix que aquesta incorporació respon més a les seves inquietuds o voluntats personals que a la demanda de la mateixa institució.

Per altra banda, el personal acadèmic considera que en l'activitat docent, majoritàriament, fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en un grau mitjà. Així, el 28% de les respostes se situen en valors de 3 sobre 4, tot i que les valoracions dels homes són lleugerament més positives que les de les dones, tal com s'observa en la taula 5.

**Taula 5. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que incorpores un llenguatge intern i extern no sexista ni androcèntric en la tasca laboral?», segons el sexe (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	4	4%	3	4%	7	4%
Valoració 2	24	24%	14	19%	38	22%
Valoració 3	26	27%	23	31%	49	28%
Valoració 4	18	18%	18	24%	36	21%
NS/NC	26	27%	17	23%	43	25%
TOTAL	98	100%	75	100%	173	100%

Font: enquesta al personal acadèmic

<b>Eix</b>	3. Comunicació, imatge i llenguatge
<b>Indicador</b>	<b>3.4. Existència d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge</b>
<b>Font</b>	Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/convencions/tractament-generes/index.html">https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/convencions/tractament-generes/index.html</a> i <a href="http://guia-audiovisual.uoc.edu/diversitat-i-generes/">http://guia-audiovisual.uoc.edu/diversitat-i-generes/</a> )
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	La UOC disposa d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge, però cal revisar-la i dotar-la de caràcter normatiu.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

La UOC disposa d'un document de recomanacions per a fer un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge, elaborat pel Servei Lingüístic. Aquest no és un document exhaustiu, sinó que és un conjunt de recursos i exemples per a fer un ús del llenguatge que no invisibilitzi les dones, i ofereix sobretot propostes per a fer ús del doble gènere o per tal d'incorporar noms col·lectius no marcats, que puguin incloure tant homes com dones. Aquest document està pendent de ser revisat en el marc de les accions del pla d'igualtat vigent; tot i així, es valora com una eina positiva i de servei.

Finalment, cal apuntar que aquesta guia de recomanacions no té un caràcter normatiu i, per tant, no implica cap tipus d'obligatorietat per al conjunt del personal treballador de la UOC, que s'hi pot acollir o no.

D'altra banda, és remarcable que, a més de la llista d'exemples i recomanacions referents al llenguatge escrit, també existeix una guia audiovisual que inclou la perspectiva de gènere, en la mesura que ofereix una sèrie de pautes i recomanacions que assegurin una comunicació inclusiva amb la perspectiva de les dones, en contra dels estereotips i els rols de gènere i de la diversitat de grups socials minoritaris.

<b>Eix</b>	3. Comunicació, imatge i llenguatge
<b>Indicador</b>	<b>3.5. Percepció de la sensibilitat de gènere en l'ús d'un llenguatge no sexista per part de la comunitat universitària</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	El personal acadèmic i el personal de gestió perceben que la UOC incorpora una perspectiva no sexista ni androcèntrica en la seva comunicació visual i escrita.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Més enllà de l'anàlisi de les comunicacions que efectua la UOC, és rellevant analitzar si la comunitat universitària té la percepció que la comunicació és no sexista i no androcèntrica, o si, per contra, ajuda a reproduir i reforçar els rols de gènere o bé situa la masculinitat i totes les qüestions que s'hi associen al centre.

En aquest sentit, a la pregunta «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC fomenta la presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat i en la comunicació de la institució (imatge, materials de difusió...)?», la major part de les persones que responen l'enquesta es decanta, tal com s'observa en la taula 6, per fer una valoració positiva: majoritàriament s'atorga un 3 sobre 4 (el 36% de les respostes), i el 53% de les respostes conté una valoració de 3 o 4 sobre 4. Tanmateix, tot i que més de la meitat dels i les enquestades considera que la UOC fomenta una comunicació inclusiva que té en compte les desigualtats entre homes i dones, cal també assenyalar un rellevant 25% de respostes «no ho sap / no contesta» (NS/NC), és a dir, que han preferit no pronunciar-se sobre aquesta qüestió. Aquest percentatge és compost, possiblement, en certa mesura de personal que no comparteix la necessitat d'aquest ús.

En analitzar aquestes dades segons el sexe, s'observa que les dones i les persones amb identitats no binàries fan una valoració més negativa que els homes; així, la mitjana de les respostes dels homes és de 3,22 sobre 4, mentre que la mitjana de les valoracions de les dones i les persones amb identitats no binàries és de 2,65. Aquesta diferència pot fer pensar que aquests darrers col·lectius són més crítics amb les pràctiques comunicatives de la UOC.

**Taula 6. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC fomenta la presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat i en la comunicació de la institució (imatge, materials de difusió...)?», segons el sexe (en què 1 és gens fomentada, i 4 és molt fomentada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	4	4%	1	1%	5	3%
Valoració 2	26	27%	6	8%	32	18%
Valoració 3	32	33%	30	40%	62	36%
Valoració 4	9	9%	21	28%	30	17%
NS/NC	27	28%	17	23%	44	25%
TOTAL	98	100%	75	100%	173	100%

Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa al personal de gestió, davant la pregunta «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC utilitza un llenguatge intern i extern no sexista i no androcèntric», la majoria de les respostes se situen en valors de 3 sobre 4 tal com mostra la taula 7. Així, el 39% de les respostes se situa en aquest valor i el personal de gestió coincideix amb el personal acadèmic en la percepció que la UOC té sensibilitat per a utilitzar un llenguatge no sexista ni androcèntric.

En relació amb el sexe de les persones que han participat en l'enquesta, la mitjana de les valoracions dels homes (de 2,97 sobre 4) és lleugerament més elevada que la valoració mitjana de les dones i persones amb identitats no binàries (de 2,85 sobre 4), malgrat que, en aquest cas, a diferència del que passava en la pregunta anterior, la diferència segons el sexe és molt petita.

**Taula 7. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC utilitza un llenguatge intern i extern no sexista i no androcèntric?», segons el sexe (en què 1 és gens utilitzat, i 4 és molt utilitzat)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	16	5%	6	5%	22	5%
Valoració 2	59	20%	18	16%	77	19%
Valoració 3	120	40%	38	34%	158	39%
Valoració 4	53	18%	27	24%	80	20%
NS/NC	49	16%	23	21%	72	18%
TOTAL	297	100%	112	100%	409	100%

Font: enquesta al personal de gestió

Amb relació a la comunicació visual (les imatges que apareixen als materials de difusió de la Universitat, etc.), el personal de gestió fa una valoració lleugerament més positiva que el professorat i el personal investigador: tal com s'observa en la taula 8, el 64% de les respostes se situen en valors de 3 o 4 punts sobre 4. Així, tenint en compte el sexe, la mitjana de les respostes de les dones i persones amb identitats no binàries és de 3,01 mentre que la mitjana dels homes és de 3,22. De nou, les valoracions masculines continuen essent més positives que les de les dones i les persones amb altres identitats.

**Taula 8. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC fomenta la presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat i en la comunicació de la institució (imatge, materials de difusió...)?», segons el sexe (en què 1 és gens fomentada, i 4 és molt fomentada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	12	4%	7	6%	19	5%
Valoració 2	49	16%	8	7%	57	14%
Valoració 3	113	38%	32	29%	145	35%
Valoració 4	74	25%	42	38%	116	28%
NS/NC	49	16%	23	21%	72	18%
TOTAL	297	100%	112	100%	409	100%

Font: enquesta al personal de gestió

Es pot concloure, doncs, que el personal treballador de la UOC valora de manera més positiva la incorporació de la perspectiva de gènere en la comunicació visual que no pas la incorporació de la perspectiva de gènere en la comunicació escrita. En tots els casos, però, les valoracions són positives, fet que denota que el conjunt del personal reconeix el compromís de la UOC per a comunicar de manera no sexista ni androcèntrica.

**Taula resum de l'eix 3. Comunicació, imatge i llenguatge**

Indicadors	Punts forts	Punts febles
3.1. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació externa	La UOC, en la seva comunicació, incorpora la perspectiva de gènere en la mesura que visibilitza les dones.	No fa servir un llenguatge inclusiu i no androcèntric de manera sistemàtica.
3.2. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna	El personal de gestió té la percepció que incorpora el llenguatge no sexista i no androcèntric en la tasca laboral.	No es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna de manera sistemàtica.
3.3. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'activitat docent	Hi ha personal docent que fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge.	No es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'activitat docent de manera sistemàtica.
3.4. Existència d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	La UOC disposa d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.	Aquesta guia és pendent de revisió i no té caràcter normatiu.
3.5. Percepció de la sensibilitat de gènere en l'ús d'un llenguatge no sexista per part de la comunitat universitària	El personal acadèmic i el personal de gestió perceben que la UOC incorpora una perspectiva no sexista ni androcèntrica en la comunicació visual i escrita.	



## La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència

L'eix 4 mostra la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència. S'entén per incorporació de la perspectiva de gènere la consideració de dones i homes tenint en compte que les seves necessitats i expectatives són igualment valuoses. En aquest sentit, la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca i la docència fa referència al fet que els continguts dels plans docents i els temes sobre els quals investiguen els grups i els projectes de recerca incorporen les experiències i les vivències de les dones, i també aspectes relacionats amb els rols de gènere, i mostren les aportacions de les dones en les diverses matèries i àmbits dels continguts curriculars.

Així, el fet que una universitat incorpori la perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència és un indicador del compromís que té per caminar cap a la igualtat entre homes i dones.

Pel que fa a la perspectiva de gènere en la recerca, s'observa que hi ha una baixa proporció de grups i projectes (només l'11%), i també de programes de doctorat (el 0%), que treballin temes específicament relacionats amb la igualtat de gènere. A més, hi ha una percepció generalitzada que hi ha un baix grau d'incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca. Tot i així, la UOC ha portat a terme un llarg seguit de conferències, seminaris i grups de treball en favor de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca, malgrat que aquesta qüestió ha estat liderada per un únic grup de recerca i no s'ha portat a terme de manera transversal o amb un impacte en altres àmbits de recerca. En aquest àmbit, s'observa un avenç respecte de la diagnosi de l'any 2013, ja que es detecta un esforç més important a incorporar la perspectiva de gènere en la recerca.

Pel que fa a la perspectiva de gènere en la docència, el càlcul dels indicadors mostra com la proporció de graus, postgraus i màsters en matèria d'igualtat de gènere, i també la proporció d'assignatures d'igualtat de gènere en els graus, els postgraus i els màsters és molt baixa. En el primer cas és del 0%, és a dir, no hi ha cap grau, postgrau o màster que treballi específicament la igualtat de gènere, mentre que, en el segon cas, la proporció de graus, postgraus o màsters amb, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere, supera el 30% en el cas dels graus, però és inferior al 5% en el cas dels postgraus i màsters. En aquesta qüestió, es percep una situació similar, en termes generals, a la detectada en la diagnosi elaborada l'any 2013 — malgrat les diferències en els aspectes concrets analitzats entre la diagnosi del 2013 i aquest document —, i per tant, no es pot concloure si el pla anterior ha permès avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència o no. Finalment, pel que fa a la percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters, les opinions del professorat i el personal investigador apunten que la incorporació de la transversalitat de gènere és molt baixa malgrat les experiències positives que apareixen als grups de discussió, i que no és una aposta específica de la Universitat, sinó que depèn de la voluntat del professorat.

Més enllà de la tasca de docència, cal destacar, però, la permanència dels rols de gènere en les dinàmiques que es donen a l'aula, pel que fa a la manera de participar de dones i homes en els fòrums i els espais de debat. En aquest sentit, cal destacar que l'entorn digital que caracteritza la UOC no modifica aquestes tendències generalitzades observades a les universitats presencials.

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la recerca
<b>Indicador</b>	<b>4.1. Proporció de programes de doctorat especialitzats en igualtat de gènere respecte del total</b>
<b>Font</b>	Pàgina web de la UOC ( <a href="https://estudis.uoc.edu/ca/doctorat#portlet_euocu_c402llistatarea_WAR_euocentrega3portlet_INSTANCE_kDk3">https://estudis.uoc.edu/ca/doctorat#portlet_euocu_c402llistatarea_WAR_euocentrega3portlet_INSTANCE_kDk3</a> )*
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	No hi ha cap programa de doctorat que incorpori una especialització en matèria d'igualtat de gènere.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

\*Pàgina web consultada el 27 de desembre de 2018.

Cap dels quatre programes de doctorat de la UOC ofereix una especialització relacionada amb qüestions de gènere o la igualtat entre homes i dones.

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la recerca
<b>Indicador</b>	<b>4.2. Proporció de grups i projectes de recerca específics de gènere per àmbit de coneixement respecte del total</b>
<b>Font</b>	Dades internes de la UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/opencms_portal2/opencms/CA/ri/investigadors/grups-de-recerca/list.html">https://www.uoc.edu/opencms_portal2/opencms/CA/ri/investigadors/grups-de-recerca/list.html</a> )
<b>Període</b>	Curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	L'11% dels grups de recerca treballa continguts relacionats amb les desigualtats de gènere.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de dades desagregades per àmbit de coneixement.

\* Pàgina web consultada el 27 de desembre de 2018.

D'un total de 45 grups de recerca, 4 treballen continguts relacionats amb les desigualtats de gènere. Aquests són Care and Preparedness in the Network Society, CareNet —GRE (grup emergent), IN3—, MEDIACCIONS, comunicació i cultura digital —GRC (grup consolidat)—, Digital Commons, DIMMONS —GRE, IN3—, i Gèneres en Transició: Masculinitats, Afectes, Cossos i Tecnociència, MEDUSA —GRC.

Cal destacar que el grup Gènere i TIC: Investigant el Gènere a la Societat Xarxa, GentIC —GRC, IN3—, és l'únic que és específic de gènere. Així, sumant aquests grups de recerca, l'11% dels grups treballa entorn de continguts relacionats amb les desigualtats de gènere.

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la recerca
<b>Indicador</b>	<b>4.3. Percepció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, no específicament relacionats amb el gènere</b>
<b>Font</b>	Enquesta personal acadèmic
<b>Període</b>	Anys 2018
<b>Resultat</b>	La majoria del personal acadèmic no percep que s'incorpori la perspectiva de gènere en els projectes i grups de recerca.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Per tal d'escatir els esforços de la Universitat per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes i les activitats de recerca que porta a terme, és interessant demanar l'opinió al personal acadèmic: s'ha preguntat, per mitjà de l'enquesta, si opina que la UOC en facilita la incorporació, respecte de la qual cosa només el 30% dels enquestats i enquestades considera que sí, un percentatge que representa el 41% dels homes i el 22% de les dones i de les persones amb identitats no binàries, per la qual cosa els primers es mostren força més positius en relació amb aquesta qüestió.

Per a aprofundir en aquesta qüestió, s'ha consultat al mateix personal la percepció que té sobre els esforços de la UOC a formar-lo en perspectiva de gènere, davant de la qual cosa s'observa, a partir de la taula 9, una resposta força crítica: només el 16% valora positivament aquesta qüestió —atorgant valors de 3 o 4 sobre una escala de 4—, mentre que el 60% de la mostra es manifesta crítica i negativa.

**Taula 9. Percepció del personal acadèmic vers l'esforç de la Universitat per la incorporació i el desenvolupament de formació amb perspectiva de gènere pel personal de recerca (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

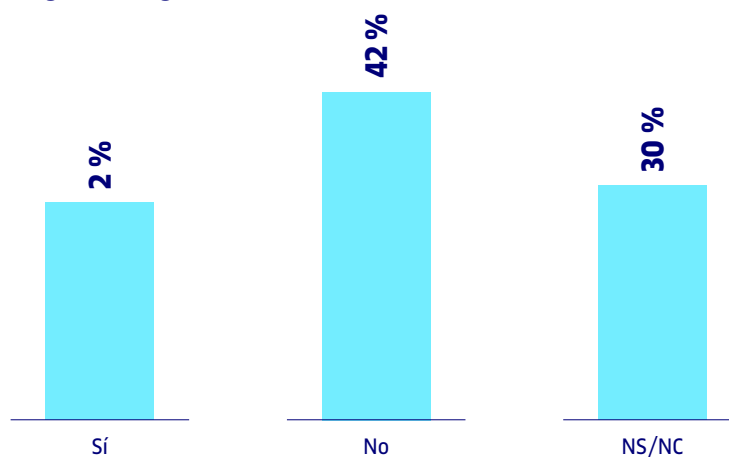
	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	31	32%	21	28%	52	30%
Valoració 2	28	29%	22	29%	50	29%
Valoració 3	9	9%	11	15%	20	12%
Valoració 4	3	3%	4	5%	7	4%
NS/NC	27	28%	17	23%	44	25%
TOTAL	96	100%	75	100%	173	100%

Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a quines prioritats detecta el professorat i el personal investigador per a millorar la incorporació de la perspectiva de gènere, les propostes de millora que han rebut més suport, tant per part d'homes com per part de dones, han estat l'establiment de mecanismes afavoridors del lideratge de dones dels projectes d'investigació i grups de recerca, la formació inicial per a personal investigador sobre el Pla d'igualtat de la UOC, l'elaboració d'una guia de suport adreçada a personal investigador per a integrar la perspectiva de gènere en la recerca i la formació metodològica per a incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases de la recerca. Altres propostes per les quals s'han decantat les persones responents són la creació d'incentius per als projectes de recerca en les convocatòries per a obtenir finançament, la potenciació de la difusió de les activitats de recerca que integren la perspectiva de gènere, l'elaboració d'un sistema d'indicadors per a avaluar projectes de recerca amb la perspectiva de gènere i la creació d'incentius per als estudis de gènere i la presència de dones en els contractes predoctorals i postdoctorals.

Més enllà dels esforços que pugui fer la institució per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca, també són determinants els esforços que fa el mateix professorat per integrar-la a l'activitat quotidiana. Per aquest motiu, s'ha consultat si consideren que el grup de recerca en el qual participen investiga sobre qüestions relacionades amb la igualtat de gènere, qüestió a la qual el 28% contesta afirmativament. No s'observen diferències rellevants entre sexes, però cal destacar l'elevat percentatge de resposta de «no ho sap o no contesta», tal com mostra el gràfic 10.

**Gràfic 10. Resposta a «Consideres que el grup de recerca del qual formes part investiga sobre la igualtat de gènere?»**



Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a la qüestió de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els diferents projectes dels grups de recerca, que implicaria un pas endavant respecte del fet de treballar temàtiques específiques relacionades amb el gènere, pel fet de tenir incorporada aquesta perspectiva i incorporar-la a tots els projectes, s'observa que les dones consideren que s'incorpora menys la perspectiva de gènere de manera transversal, respecte del que consideren els homes. Analitzant les dades en conjunt, però, les respostes a l'enquesta no mostren una tendència clara, i majoritàriament s'aposta per les valoracions baixes, que signifiquen que aquesta perspectiva incorporada transversalment no s'aplica a la major part dels grups de recerca del personal que ha respost l'enquesta.

**Taula 10. Percepció del personal acadèmic sobre la incorporació transversal de la perspectiva de gènere als projectes dels seus grups de recerca (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	19	20%	15	20%	34	20%
Valoració 2	17	18%	16	21%	33	19%
Valoració 3	20	21%	17	23%	37	21%
Valoració 4	17	18%	9	12%	26	15%
NS/NC	25	26%	18	24%	43	25%
TOTAL	96	100%	75	100%	173	100%

Font: enquesta al personal acadèmic

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la recerca
<b>Indicador</b>	<b>4.4. Existència d'accions desenvolupades per la UOC per a promoure la perspectiva de gènere en la recerca i l'impacte de les accions</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	La UOC, per mitjà d'un grup de recerca, porta a terme una àmplia llista d'actuacions en favor de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació relativa a l'impacte d'aquestes accions.

Les accions de promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca són una qüestió que s'ha posat sobre la taula recentment; per tant, ara com ara encara no hi ha una llista llarga d'accions desenvolupades amb aquest objectiu. Tot i així, sí que s'ha portat a terme un seguit d'activitats que tenen aquesta finalitat.

D'una banda, el grup de recerca GenTIC ha organitzat un seguit de conferències, seminaris i tallers o grups de treball en què es presenten els resultats de les seves investigacions. Són els següents:

- Seminari *Strategies to increase girls' interest in STEM*. Ponents: Janet Hyde (Universitat de Wisconsin, Estats Units); Milagros Sáinz Ibáñez (IN3, Universitat Oberta de Catalunya). Universitat Oberta de Catalunya, Rambla de Poblenou. 8 de gener de 2019, Barcelona.
- EFFORTI: Policy Learning International Workshop. Universitat Oberta de Catalunya. 13 de novembre 2018, Barcelona.
- EFFORTI: 2nd National Stakeholders Workshop. Universitat Oberta de Catalunya. 6 de març de 2018, Barcelona.
- GEDII: International Workshop on Results and Findings. VDE. 12-13 de juliol de 2018, Berlín.
- Seminari *Academic Sexism: Consequences and Coping Strategies*. Ponents: Katariina Salmela-Aro (Universitat de Hèlsinki i Universitat de Jyväskylä, Finlàndia); Milagros Sáinz Ibáñez (IN3, Universitat Oberta de Catalunya). Espai Francesca Bonnemaison. 1 d'octubre de 2018, Barcelona.
- EFFORTI: Policy Learning International Workshop. 13 de novembre de 2018, Barcelona.

- Seminari Viquipèdia i dones editores. Ponents: Marta Delatte (Liquen Data Lab); Mentxu Ramilo (WikiEmakumeok); Núria Ferran (Universitat Oberta de Catalunya). 20 de desembre de 2018, Barcelona.
- Arroyo, Lidia (2018, 3 d'octubre). *Competències digitals per a l'ocupació des de la perspectiva de gènere* [seminari UOC en el marc del màster universitari i els diplomes de postgrau d'Ocupació i Mercat de Treball: Intervenció i Coaching en l'Àmbit Laboral de la UOC].
- Arroyo, Lidia (2018, 19 de juliol). Acquisition of Digital Skills and Labour Empowerment of Disadvantaged Women, Visit of the Ministry of Women and Child Affairs of Bangladesh. Castelldefels.
- Arroyo, Lidia (2018, 27 d'abril). «Connecting RRI and education (GenPORT)». *2nd HeIRRI Conference: Education towards a Responsible Society, Transforming Universities Through RRI*. Viena, Àustria.
- Arroyo, Lidia. (2018, 25 d'abril). «La invisibilitat de les dones a la tecnologia i la ciència». *II Fòrum Rosa Viròs, Desigualtat de gènere a les feines i pobresa de les dones, què s'ha de fer?*. Barcelona.
- Castaño, Cecilia; Martínez-Cantos, José Luis (2018, 23 de maig). «La división de género en la gestión de las universidades españolas». *Seminario permanente EGECO*. Madrid: Universitat Complutense de Madrid.
- Fàbregues, Sergi (2018, 21 de novembre). «L'avaluació de la qualitat d'estudis qualitius i mixtos en el context de revisions sistemàtiques a les ciències socials i de la salut: Aproximacions, reptes i controvèrsies». *Healthy Workshops*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Fàbregues, Sergi (2018, 26 d'octubre). «Assessing the quality of mixed methods research: Principles, Practices and Challenges Ahead». *Workshop Designing a Mixed Methods Research Project* [taller interactiu]. Estats Units, Ann Arbor: Universitat de Michigan, Mixed Methods Program, Departament de Medicina Familiar.
- Garrido, Natàlia (2018, 22 de març). «Què és l'economia feminista?». Barcelona: SSG COOPERA.
- Müller, J. (2018, 20-22 d'agost). «Structural change in academia through GEPs: Different approaches for a common goal». *10<sup>th</sup> European Conference on Gender Equality in Higher Education*. Dublín, Irlanda.
- Müller, Jörg (2018, 19-23 de març). «Diversity in Science. Exploring the Strength of Research Collaboration». *Analysis and Modelling of Complex Oscillatory Systems (AMCOS)*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Müller, Jörg (2018, 15 de març). «Closing the Gender Gaps in Science: Opportunities of Gender Diversity for Biotechnology». *Women Leaders Building the Future of Biotech (In ' C2 & LIBRA)*. París, França.

- Müller, Jörg (2018, 21 de febrer). «Cap a un abordatge crític de les dades obtingudes mitjançant sensors en la recerca social». *Seminari FemRecerca*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Müller, Jörg (2018, 12 de febrer). «How to reduce the gender bias? What is done, what can we do?» [taula rodona]. *1st Neuroscientists Meeting and Round table on gender bias*. Barcelona: Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona (PRBB).
- Müller, Jörg (2018, 7 de juny). «Diversity & Science. Gender Equality as Basis of Scientific Excellence». *SUPERA* [acte inicial]. Madrid.
- Müller, Jörg (2018, 25-26 de setembre). *Advisory Board to LIBRA project meeting*. Cambridge, Regne Unit.
- Müller, Jörg (2018, 12 d'octubre). «Diversity & Science. Gender Equality as Basis of Scientific Excellence». *SUPERA* [acte inicial]. Budapest, Hongria.
- Palmén, Rachel (2018, 28 de febrer). *Networking and Brainstorming Event H2020 GEP Projects, Covent Garden*. Brussel·les, Bèlgica.
- Rodó de Zárate, Maria (2018, 30 d'octubre). «Mujeres jóvenes en un espacio público hostil». *Tercer Seminario Internacional Jóvenes y Espacio Público* [conferenciant principal]. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodó de Zárate, Maria (2018, 19 d'abril). «Visions feministes sobre la reproducció assistida: maternitats lèsbiques, violència obstètrica i lluites compartides» [seminari]. Universitat de Vic.
- Rodó de Zárate, Maria (2018, 20 de febrer). *Interseccionalitat: teories, metodologies i aplicacions* [seminari]. Universitat de les Illes Balears. Palma de Mallorca.
- Rodó de Zárate, Maria (2018, 20 de març). *Jornadas: Geografías Feministas de la Interseccionalidad*. Las Palmas de Gran Canaria: Cabildo de Gran Canaria.
- Sáinz, Milagros (2018, 27 de febrer). «¿Por qué se produce la falta de vocaciones científicas y tecnológicas en las chicas? ¿Cómo se puede intervenir desde la educación?». *II Jornadas Igualdad y Coeducación. La Niña y la Mujer en la Ciencia*. Elx: Universidad Miguel Hernández. CEFIRE d'Elx.
- Sáinz, Milagros (2018, 16 de març). «Mujeres y tecnología» [taula rodona]. *La era tecnológica. Un desafío para las empresas y sus líderes*. Santiago de Compostella: Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).
- Sáinz, Milagros (2018, 16 de març). «La brecha digital de género» [taula rodona]. *La era tecnológica. Un desafío para las empresas y sus líderes*. Santiago de Compostella: Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).



- Sáinz, Milagros (2018, 22 de març). «Retos sobre sociedades inclusivas» [taula rodona]. *Seminario Mujeres en Investigación e Innovación*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Sáinz, Milagros (2018, 17 de maig). «Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogos. ¿Por qué no hay más mujeres STEM?» [videoconferència]. *Código X*. Ciutat de Mèxic.
- Sáinz, Milagros (2018, 6 de juny). «Educación y habilidades digitales: diferencias de género» [taula rodona, moderadora]. Madrid: Seu de la Comissió Europea.
- Sáinz, Milagros (2018, 17 d'octubre). «Brechas de género digitales y educativas y su influencia sobre la elección de estudios científicos y tecnológicos». Universidad Francisco de Vitoria.
- Sáinz, Milagros (2018, 10 de desembre). *La brecha de género en los estudios de la ciencia, la tecnología, el lenguaje y la informática. Hackea los estereotipos*. Madrid: International Institute. [www.iie.es/event/hackea-los-estereotipos/](http://www.iie.es/event/hackea-los-estereotipos/)
- L'investigador postdoctoral de GenTIC José Luis Martínez Cantos va col·laborar com a expert en l'assignatura Gènere y empleo, dirigida per la catedràtica Cecilia Castaño, en el màster universitari d'Estudis de Gènere de la Universitat Complutense de Madrid, tres sessions de tres hores cadascuna, els dies 7 i 12 de març, i el 23 de maig.

Més enllà d'aquest recull d'accions, l'any 2018, la UOC també ha destinat un seguit de recursos a portar a terme una campanya amb motiu del dia 11 de febrer, que és el Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència. Aquesta campanya vol eliminar la bretxa de gènere existent en la ciència mitjançant la creació de rols femenins vinculats als àmbits científics i tecnològics, i visibilitzant les importants aportacions de les dones en aquestes disciplines. En col·laboració amb el Col·legi Sagrada Família - Horta, de Barcelona, es va organitzar una jornada que va tenir lloc el 3 de febrer i que era oberta a infants, adolescents i mares/pares, amb l'objectiu de despertar l'interès per la ciència i afavorir la igualtat de gènere en els estudis i professions STEM. GenTIC hi va participar amb un taller destinat a analitzar els estereotips que hi ha entorn de les disciplines i les ocupacions científiques, i a reflexionar sobre quina relació tenen amb els rols de gènere.

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la docència
<b>Indicador</b>	<b>4.5. Proporció de graus, postgraus i màsters en matèria d'igualtat de gènere</b>
<b>Font</b>	Pàgina web
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	No hi ha cap grau, postgrau o màster en matèria d'igualtat de gènere.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

Per mitjà de la llista d'estudis que ofereix la UOC i que s'observa a la pàgina web, no es detecta l'existència de cap grau, postgrau o màster que treballi específicament i en el conjunt del seu currículum la igualtat de gènere.

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la docència
<b>Indicador</b>	<b>4.6. Proporció d'assignatures d'igualtat de gènere en els graus, els postgraus i els màsters</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	La proporció de graus, postgraus o màsters amb com a mínim una assignatura en matèria d'igualtat de gènere supera el 30% en el cas dels graus, però és inferior al 5% en el cas dels postgraus i màsters.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació sobre la proporció d'assignatures d'igualtat de gènere de cada grau, postgrau o màster. Es proposa una aproximació a aquest indicador a partir de la proporció de graus, postgraus o màsters, respecte del total, que tenen, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere.

A partir de l'enquesta al personal acadèmic, de les 173 persones que responen l'enquesta (que són membres del professorat de graus, postgraus o màsters), pel que fa a la pregunta sobre si el grau en el qual imparteixen docència incorpora una assignatura en matèria d'igualtat de gènere, s'observa que, com a mínim en 9 graus dels 26 graus que imparteix la UOC, hi ha una assignatura en matèria d'igualtat. Cal assenyalar que en l'enquesta hi ha participació de professorat de tots els graus, però que per a poder aco-

tar millor la proporció d'assignatures que incorporen la igualtat de gènere respecte del conjunt d'assignatures de tots els graus, caldria fer una anàlisi acurada dels currículums docents de cadascuna de les assignatures i determinar una llista de criteris per a objectivar els requisits que ha de complir una assignatura per a ser d'igualtat de gènere.

En el cas dels graus, sigui com sigui, segons el personal acadèmic enquestat, el 34,6% dels graus que s'imparteixen en l'actualitat disposa de, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere.

Pel que fa als màsters i els postgraus, a partir de l'enquesta es percep que, dels 151 màsters i postgraus que imparteix la UOC, només en 6 hi ha, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere, cosa que implica que només el 4% dels màsters i postgraus té contingut de gènere. Aquestes dades mostren, doncs, una proporció molt baixa de continguts relacionats amb la igualtat de gènere amb relació al conjunt dels continguts i dels currículums acadèmics.

<b>Eix</b>	4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència
<b>Subeix</b>	Perspectiva de gènere en la docència
<b>Indicador</b>	<b>4.7. Percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic Grups de discussió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Les diverses dades mostren com la percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters és baixa pel que fa als graus i mitjana pel que fa als postgraus i màsters.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>
<b>Observacions</b>	Els gràfics 13 i 14 mostren només les dades de les respostes de les persones que han declarat que imparteixen estudis de grau.  Els gràfics 15, 16 i 17 i la taula 11 mostren només les dades de les persones que han declarat que imparteixen estudis de postgrau i màster.

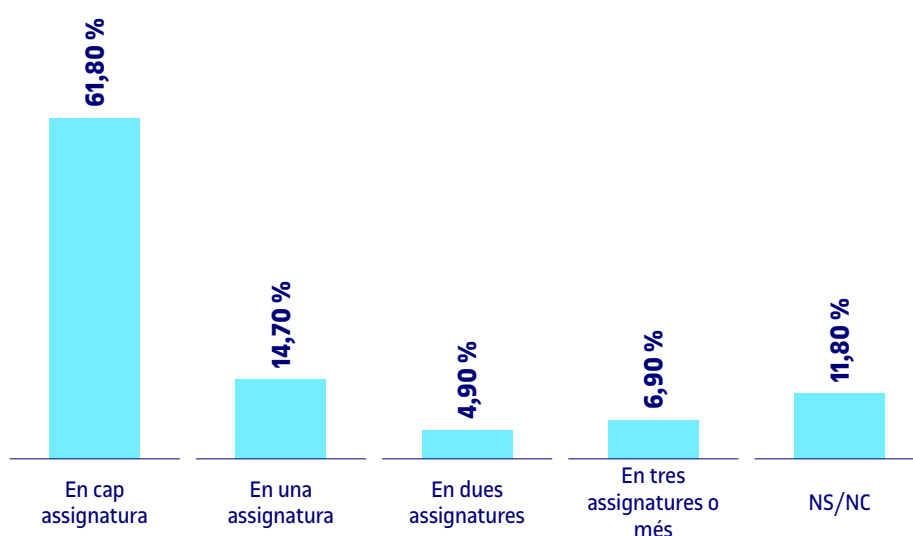
Respecte de quin és el grau de percepció per part del personal acadèmic de la incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters, es proposa una aproximació a partir de diverses preguntes plantejades en l'enquesta.

D'una banda, respecte de la qüestió «el professorat imparteix contingut específic de gènere en les assignatures de grau i postgrau», el gràfic 11 mostra com el 61,8% del professorat respon que no incorpora cap contingut de gènere en cap assignatura. El 26,5% respon que incorpora continguts de gènere en una, dues o tres assignatures, i l'11,8% restant, no dona cap resposta a

aquesta pregunta. D'aquesta manera, no es pot fer el símil que el 26,5% dels graus de la UOC té continguts de gènere, perquè diferents docents que han respost l'enquesta poden impartir una mateixa matèria, ja que no totes les respostes són de responsables d'assignatura.

Cal destacar que la major part de les persones que responen «en cap assignatura» són homes, mentre que les dones i les persones amb identitats no binàries es concentren en proporcions més grans entre les persones que responen «en una assignatura» o «en dues assignatures». Cal destacar que les persones que responen «en tres assignatures o més» són majoritàriament homes, malgrat que el nombre de respostes en aquest sentit és molt baix en tots els casos. Així, mentre el 30% de les dones i les persones amb identitats no binàries declara portar a terme alguna assignatura amb contingut específic de gènere, en el cas dels homes, aquest percentatge arriba només al 23%.

**Gràfic 11. Professorat que imparteix contingut específic en gènere a les seves assignatures de grau i postgrau**

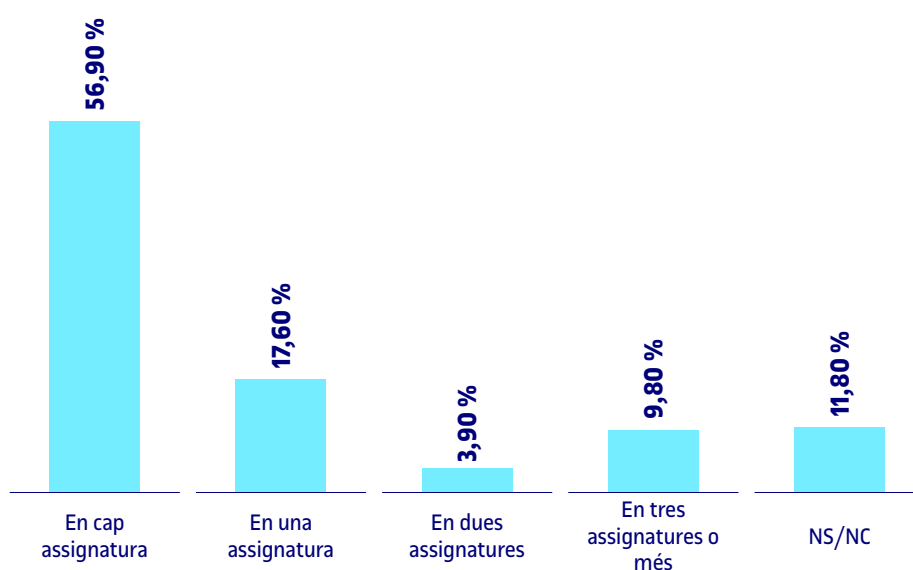


Font: enquesta al personal acadèmic

D'altra banda, en preguntar respecte de la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal als estudis de grau, en el gràfic 12 s'observa que només el 31,3% dels membres del professorat que responen declara incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en una assignatura o més de les que imparteixen. Les proporcions de les respostes són molt semblants a les de la qüestió anterior. Tot i així, cal mostrar que el 35% de les dones incorpora la perspectiva de gènere, mentre que només ho fa el 25% dels homes. Aquestes dades mostren com les dones i les identitats no binàries acostumen a tenir més sensibilitat relacionada amb les qüestions de

gènere i això les porta a incorporar aquesta perspectiva en una mesura més gran que en el cas dels homes, ja que aquesta qüestió sovint depèn exclusivament dels interessos i les prioritats del professorat de l'assignatura, més que no pas dels continguts especificats en el currículum acadèmic.

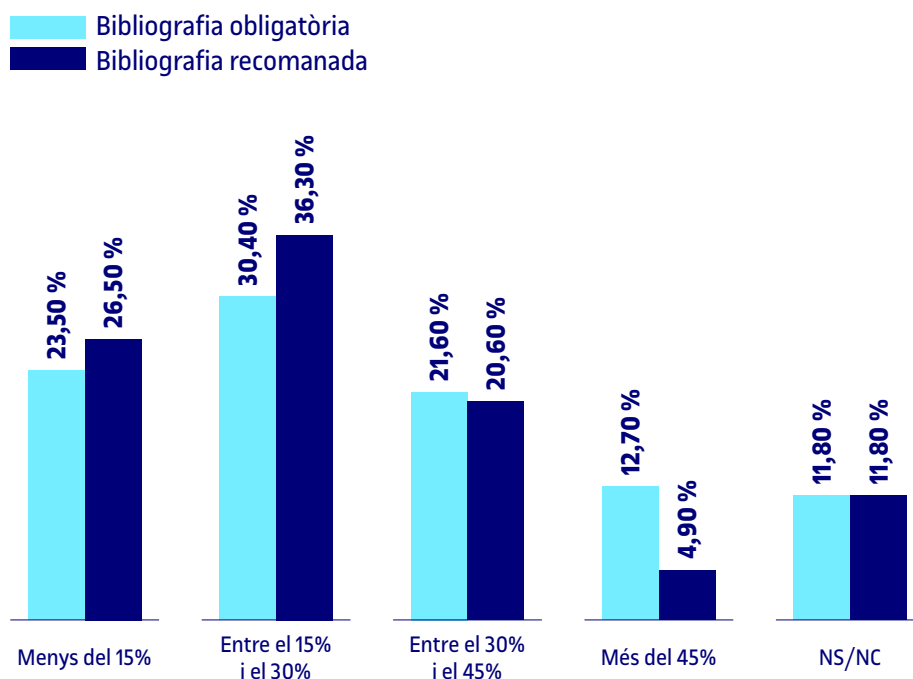
**Gràfic 12. Professorat que incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal a les assignatures de grau no específiques en gènere**



Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a la presència de dones en la bibliografia, que seria una altra estratègia per tal de visibilitzar la tasca investigadora de les dones i d'oferir elements per a debilitar els rols de gènere, i, en definitiva, una estratègia per a incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal als continguts curriculars, en el gràfic 13 s'observa que en només el 12,7% de les assignatures impartides a la UOC hi ha una presència equilibrada de dones i homes en la bibliografia obligatòria. Aquesta proporció baixa fins al 4,9% en el cas de la bibliografia recomanada. Aquest fet determina que les dones són més presents en la bibliografia obligatòria, aspecte destacat com a positiu, però que la presència de les dones en la bibliografia dista molt d'arribar al 50% en la majoria de les assignatures de grau.

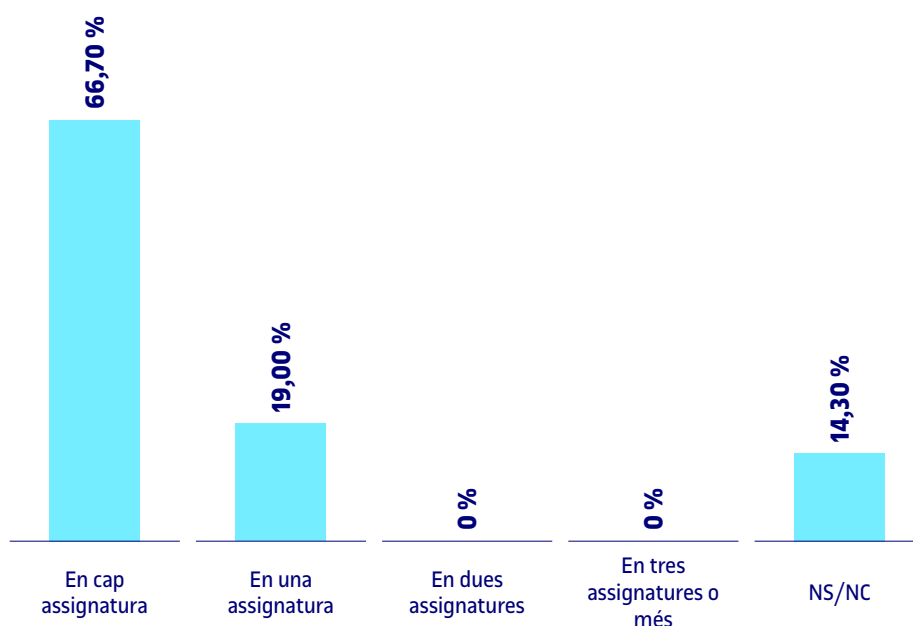
**Gràfic 13. Proporció de respostes referents al percentatge de dones autores presents en la bibliografia obligatòria i recomanada de les assignatures de grau**



Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere als postgraus i els màsters, s'observa que el professorat incorpora menys contingut específic de gènere a les seves assignatures, respecte del que es dona als estudis de grau. Així, tal com mostra el gràfic 14, no hi ha cap resposta que apunti que s'imparteix contingut específic de gènere en més d'una assignatura de les que es fa. En aquest sentit, les dones i les identitats no binàries representen una proporció superior a la que representen els homes entre les persones que responen que imparteixen contingut específic de gènere en una assignatura.

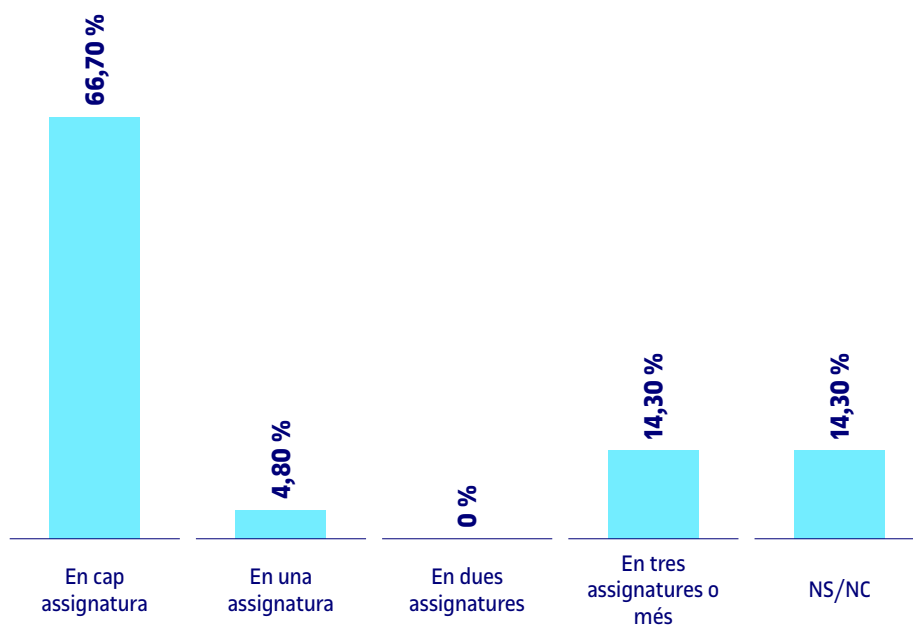
**Gràfic 14. Professorat que imparteix contingut específic en gènere en les seves assignatures de postgrau i màster**



Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal als estudis de postgrau i màster, en el gràfic 15 s'observen més respostes que apunten que s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en tres assignatures o més. En aquest cas, les respostes a l'enquesta apunten que el 19,3% del professorat que respon declara incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en, com a mínim, una assignatura —el 19,3% és la suma dels percentatges de resposta de «En una assignatura», «En dues assignatures» i «En tres assignatures o més». En aquest cas, com en les dades analitzades anteriorment, les dones i les altres identitats declaren en major mesura incorporar aquesta perspectiva, respecte del que fan els homes. Cal destacar, però, que en aquesta qüestió, el nombre de respostes és molt baix. Alhora, aquestes xifres no es poden identificar amb la proporció d'assignatures dels postgraus i màsters en què s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal, sinó que mostren el percentatge del professorat que considera que incorpora continguts de gènere en les seves assignatures.

**Gràfic 15. Professorat que incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en les assignatures de postgrau i màster no específiques en gènere**

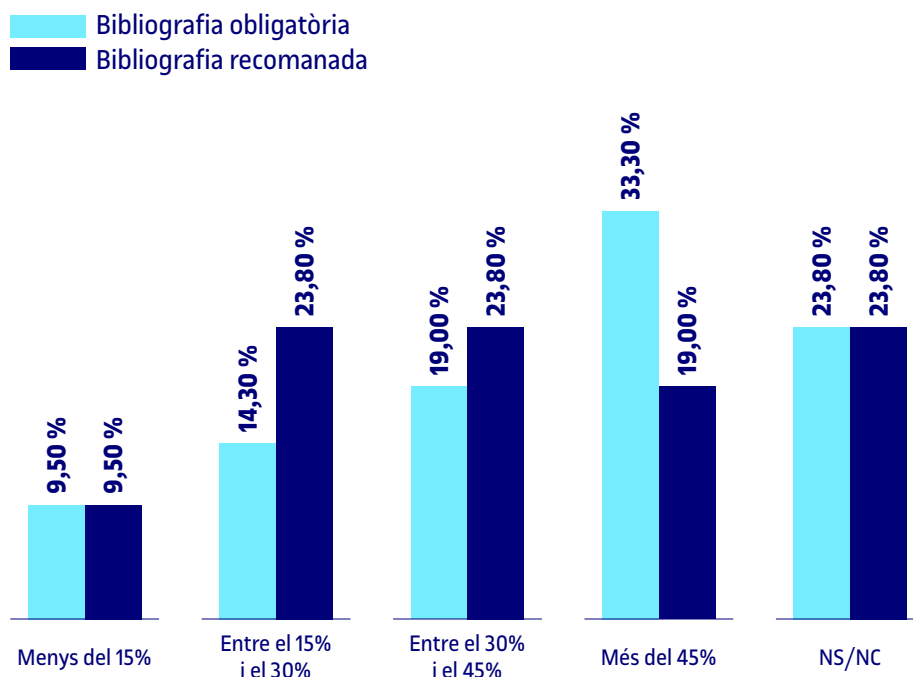


Font: enquesta al personal acadèmic

Finalment, pel que fa a la incorporació de dones a la bibliografia, les xifres són més positives en els postgraus i màsters que en el cas dels graus. Així, es troba una presència equilibrada de dones i homes en la bibliografia obligatòria d'un 33,3% dels postgraus i els màsters. Pel que fa a la bibliografia recomanada, aquest percentatge se situa al 19%, més baix, però molt superior als resultats obtinguts en relació amb els graus. En aquest sentit doncs, s'observa que la proporció de dones a la bibliografia és molt més elevada en el cas dels postgraus i els màsters que en el cas dels estudis de grau.



**Gràfic 16. Proporció de respostes referents al percentatge de dones autores presents en la bibliografia obligatòria i recomanada de les assignatures de postgraus i màsters**



Font: enquesta al personal acadèmic

Per a continuar ampliant la informació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a l'activitat universitària, és rellevant l'opinió del professorat i el personal investigador respecte dels esforços de la UOC per tal de facilitar la formació del professorat entorn de la perspectiva de gènere. Així, segons s'observa en la taula 11, només un 13% de la mostra considera que sí que es fan esforços i es facilita la incorporació de perspectiva de gènere —resultat de la suma dels percentatges de resposta que atorguen una valoració de 3 i una valoració de 4—, mentre que el 65% de les respostes apunta que la UOC s'esforça en un grau baix o mitjà-baix per tal d'assegurar la formació en matèria d'igualtat de gènere del professorat —percentatge resultant de la suma de les valoracions d'1 i 2. Alhora, s'observa que les dones i les identitats no binàries continuen essent més crítiques que els homes, ja que atorguen uns percentatges més elevats de les valoracions negatives.

**Taula 11. Percepció del personal acadèmic sobre l'esforç de la Universitat perquè el professorat estigui format en perspectiva de gènere (en què 1 és gens d'esforç, i 4 és molt d'esforç)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	23	35%	12	20%	35	28%
Valoració 2	19	29%	27	46%	46	37%
Valoració 3	8	12%	6	10%	14	11%
Valoració 4	0	0%	2	3%	2	2%
NS/NC	16	24%	12	20%	28	22%
TOTAL	66	100%	59	100%	125	100%

Font: enquesta al personal acadèmic

Per altra banda, a partir dels grups de discussió, el personal docent col·laborador que hi participa exposa les estratègies que utilitza per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en els continguts que imparteix. En aquest sentit, aquest personal incorpora dones entre les autories de la bibliografia i ho fa per tal de visibilitzar les dones que han destacat en la disciplina que imparteix, per tal d'ajudar a reduir els rols de gènere, situant dones en espais típicament masculinitzats. Per tant, es fa palès que les persones participants en els grups de discussió tenen present aquesta qüestió i intenten portar a terme accions per a situar la perspectiva de gènere en els continguts que imparteixen.

És rellevant, però, apuntar que les experiències en aquest sentit depenen exclusivament de la voluntat del professorat i que la UOC no estableix estratègies per a sistematitzar la incorporació d'aquest tipus de continguts. En aquest aspecte, a partir de l'enquesta, es percep que hi ha un seguit de propostes de millora que serien benvingudes tant per homes com per dones per tal de millorar aquesta situació. Aquestes propostes són les següents: l'elaboració d'una guia de suport adreçada a personal docent per a integrar la perspectiva de gènere en la docència, la formació metodològica per a incorporar la perspectiva de gènere en la docència per a professorat, l'elaboració d'un banc de recursos amb perspectiva de gènere per a totes les àrees d'estudis, la introducció de cursos sobre perspectiva de gènere en l'oferta permanent de formació al professorat i la formació inicial per a professorat sobre el Pla d'igualtat de la UOC.

Finalment, la incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en la docència també passa per la revisió de les dinàmiques d'homes i dones a l'aula. A partir dels grups de discussió, s'observa que l'entorn digital en què s'imparteix la docència a la UOC no modifica les tendències observades a les universitats presencials, on, malgrat que les dones acostumen a obtenir qualificacions més bones, els homes acostumen a participar més en els debats i els fòrums de l'aula, mentre que les dones tendeixen a no ocupar tant l'espai compartit o públic. En aquest cas, doncs, es veu com els rols de gènere continuen presents en les dinàmiques de l'aula, en la mesura que els homes tenen més facilitat per a participar en l'espai públic, i, per tant, en l'àmbit social.

Així, doncs, s'observa que el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal a les assignatures de grau, postgrau i màster és baix. Cal destacar, però, que la situació dels estudis de postgrau i màster és més positiva que la situació dels graus.

**Taula resum de l'eix 4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència**

Indicadors	Punts forts	Punts febles
4.1. Proporció de programes de doctorat especialitzats en igualtat de gènere respecte del total		No hi ha cap programa de doctorat que incorpori una especialització en matèria d'igualtat de gènere.
4.2. Proporció de grups i projectes de recerca específics de gènere per àmbit de coneixement respecte del total	L'11% dels grups de recerca treballa continguts específics de gènere.	
4.3. Percepció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, no específicament relacionats amb el gènere	El personal acadèmic està a favor de mesures per a incorporar la perspectiva de gènere en els projectes i els grups de recerca.	La majoria del personal acadèmic no percep que s'incorpori la perspectiva de gènere en els projectes i els grups de recerca.
4.4. Existència d'accions desenvolupades per la UOC per a promoure la perspectiva de gènere en la recerca i l'impacte de les accions	La UOC porta a terme una àmplia llista d'actuacions en favor de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca.	
4.5. Proporció de graus, postgraus i màsters en matèria d'igualtat de gènere		No hi ha cap grau, postgrau o màster en matèria d'igualtat de gènere.
4.6. Proporció d'assignatures d'igualtat de gènere en els graus, els postgraus i els màsters	Hi ha més d'un 30% de graus amb, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere.	Només hi ha un 5% de postgraus i màsters amb, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere.
4.7. Percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters		La percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters és baixa pel que fa als graus.

## Presència i representació de dones i homes

En aquest eix s'analitza la proporció de dones i homes que configuren els diversos col·lectius que formen part de la UOC. Es tracta d'analitzar si a la UOC hi ha una composició equilibrada dels dos sexes: el personal docent, el personal investigador, el personal de gestió, l'alumnat i, finalment, els càrrecs de govern i representació. Analitzar aquesta qüestió té una rellevància especial no solament perquè una composició desigual és una pèrdua de pluralitat i talent potencial en la institució, sinó també perquè permet apuntar l'existència de biaixos o inèrcies —no necessàriament conscients— que podria ser que provoquessin dificultats en l'accés a algun espai per part d'algun col·lectiu, en particular de les dones, que han estat tradicionalment excloses de les institucions de coneixement.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, tracta d'aquesta qüestió i defineix la paritat com «la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe». És aquesta la definició que s'utilitza en la parametrització de l'anàlisi que es fa aquí.

La UOC és una universitat majoritàriament feminitzada, ja que el professorat propi és format per un 51,5% de dones, el personal investigador és format per un 53% de dones, el personal de gestió inclou un 68% de dones i l'alumnat és format en un 62% per dones. Així, les dones són més de la meitat de tots els col·lectius que constitueixen el conjunt de la comunitat universitària, i són l'alumnat i el personal de gestió els col·lectius en què aquesta feminització supera el llindar de la paritat. Aquesta situació es valora de manera positiva, malgrat que —com hem dit— no sempre es manté en la forquilla de la paritat. En el cas del personal de gestió, cal posar en context aquesta feminització i tenir en compte l'estat actual del mercat laboral a Catalunya, caracteritzat per més dificultat per part de les dones per a accedir a llocs de treball en general, a més de la concentració d'aquestes en els llocs de treball amb unes pitjors condicions laborals; es pot afirmar que el fet que hi hagi més proporció de dones contractades en un àmbit reconegut i amb prestigi social com és una universitat —malgrat donar-se en una lògica de segregació horitzontal— és positiu, i esdevé una contribució per a compensar la tendència del conjunt del mercat laboral. Cal puntualitzar, però, que entre el personal de gestió, la major part de les persones amb contractes temporals són dones, fet que implica menys seguretat laboral per a les persones d'aquest sexe.

L'alumnat de la UOC també està més feminitzat que l'alumnat del conjunt de les universitats catalanes, i això pot mostrar que la UOC, per l'especificitat de ser una universitat en línia, facilita la participació de les dones en els seus estudis, perquè afavoreix la conciliació. Alhora, una altra possible explicació pot ser donada pels continguts formatius que ofereix la Universitat, ja que els rols de gènere encara marquen la tria de les carreres universitàries, i el fet d'oferir més graus relacionats amb qüestions associades tradicionalment a la feminitat pot afavorir aquesta feminització més important de les persones que hi estudien.

Cal esmentar com a factor negatiu, però, que, malgrat que les dones són majoria entre el professorat, el personal investigador, el personal de gestió i l'alumnat, els òrgans de govern i representació no són paritaris en tots els casos, i sempre tenen una proporció de dones més baixa que el seu pes al conjunt de la Universitat.

La composició de la comunitat universitària segons el sexe, tant pel que fa als col·lectius amb una composició paritària, com pel que fa als que no compleixen la paritat, és una qüestió que es va avaluar en la diagnosi de gènere elaborada l'any 2013, amb uns resultats similars als actuals i, per tant, no s'observen canvis en aquest aspecte.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.1. Composició equilibrada segons el sexe i l'edat de la plantilla de personal</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Les dades referents a la composició segons el sexe i l'edat del personal acadèmic fan referència al 30 de juny de 2018.  Les dades referents a la composició segons el sexe del personal de gestió fan referència al 31 de desembre de 2017, i les dades referents a la composició segons edat del personal de gestió fan referència al 30 de juny de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada del personal acadèmic segons el sexe i l'edat.  No hi ha paritat en la composició del personal de gestió, i s'hi observa segregació horitzontal, malgrat que no s'observa una composició desequilibrada segons l'edat.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

La plantilla de personal és formada per totes les persones que són contractades directament per la UOC. Així, la plantilla de personal és formada per dos grans col·lectius: el personal acadèmic (personal docent i personal investigador), i, per altra banda, el personal de gestió.

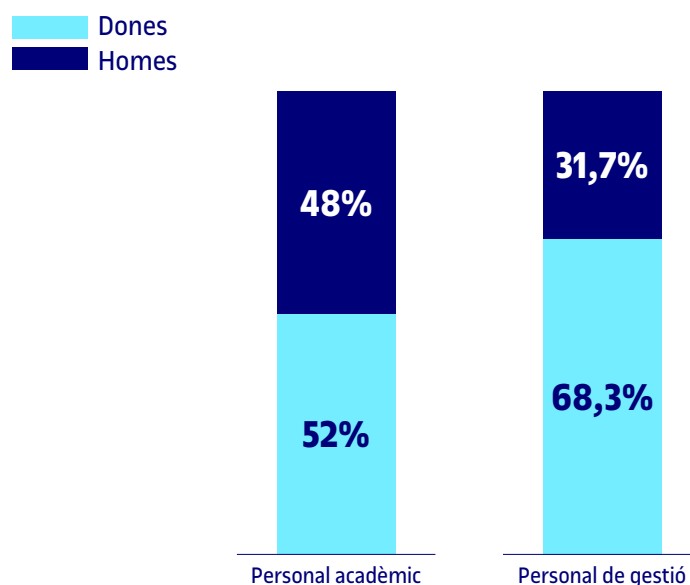
En aquest indicador, es mesura, doncs, la presència equilibrada de dones i homes del conjunt d'aquesta plantilla de personal i la distribució segons el sexe de les persones segons l'edat.

El conjunt de la plantilla de personal és format per 991 persones. D'aquestes, 433 formen part del personal acadèmic, mentre que 558 persones formen part del personal de gestió. En analitzar el percentatge d'homes i dones de cadascun d'aquests col·lectius (gràfic 17), s'observa que, del personal acadèmic, les dones representen el 52% i els homes representen el 48% restant. Així, el personal acadèmic té una plantilla de personal que és molt equilibrada segons el sexe i no s'hi observa l'existència de segregació horitzontal.

La segregació horitzontal és un concepte que fa referència a la distribució no uniforme d'homes i dones en determinats sectors d'activitat, pel fet d'estar tradicionalment associats a un gènere o a un altre.<sup>1</sup> Així, la segregació horitzontal en l'ocupació representaria que les dones es concentrarien en llocs de treball caracteritzats per remuneracions i prestigi social inferiors, i en bona mesura serien una prolongació de les activitats relacionades amb l'àmbit domèstic i reproductiu. Per tant, es valora positivament la inexistència de segregació horitzontal en aquest col·lectiu.

Amb relació al personal de gestió, s'observa que les dones representen el 68,3% d'aquest col·lectiu. Aquesta distribució no uniforme es pot explicar per la tendència a associar les tasques d'administració, gestió, etc., a la figura femenina, cosa que s'entrellaiga també amb el fet que siguin tasques de poc valor i prestigi social, més precàries i per les quals es necessiti menys qualificació. Per tant, ens trobem clarament davant una situació de segregació horitzontal en el personal de gestió.

**Gràfic 17. Distribució per sexe de la plantilla de personal de la UOC**



Font: dades internes de la UOC

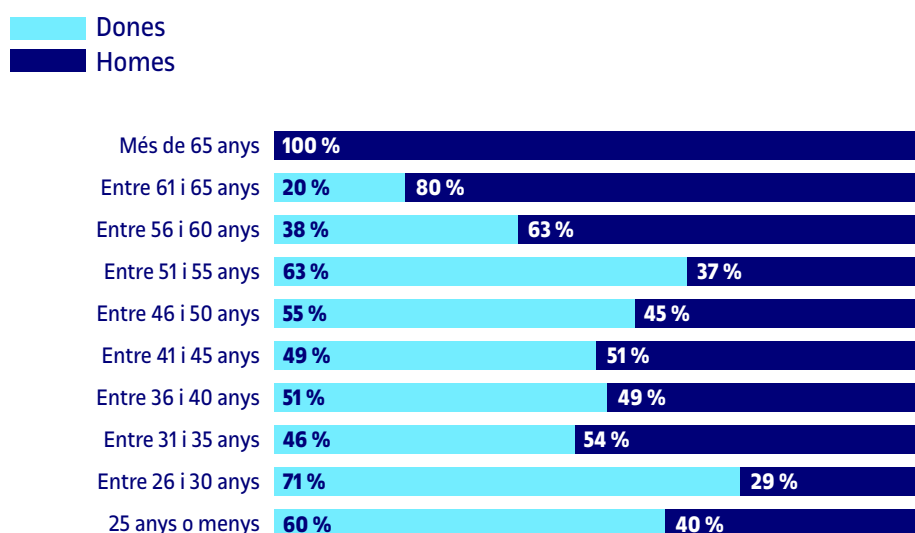
Pel que fa a l'edat, el gràfic 18 mostra la distribució del personal acadèmic segons la franja d'edat en què són les persones que el componen. Així, s'observa que, malgrat que el personal acadèmic té una composició equilibrada,

<sup>1</sup>Definició extreta del recull de termes *Dona i treball* (2010), Barcelona: Departament d'Ocupació i Empresa de la Generalitat de Catalunya.

en què les dones representen el 52% d'aquest col·lectiu, segons l'edat, homes i dones tenen una presència desigual. En aquest sentit, a partir de 55 anys, la presència de les dones decreix de manera molt pronunciada.

D'altra banda, cal destacar que la major part de la plantilla és inclosa en les franges d'edat intermèdies: entre 36 i 40 anys, entre 41 i 45 anys i entre 46 i 50 anys, cosa que representa el 19%, el 18% i el 20% respectivament del conjunt del personal acadèmic. Així, les franges d'edat més masculinitzades representen una proporció petita del conjunt del personal acadèmic (el personal acadèmic més gran de 55 anys representa només el 8%), fet que mostra que la composició paritària es dona en les franges d'edat que engloben la majoria d'aquest personal.

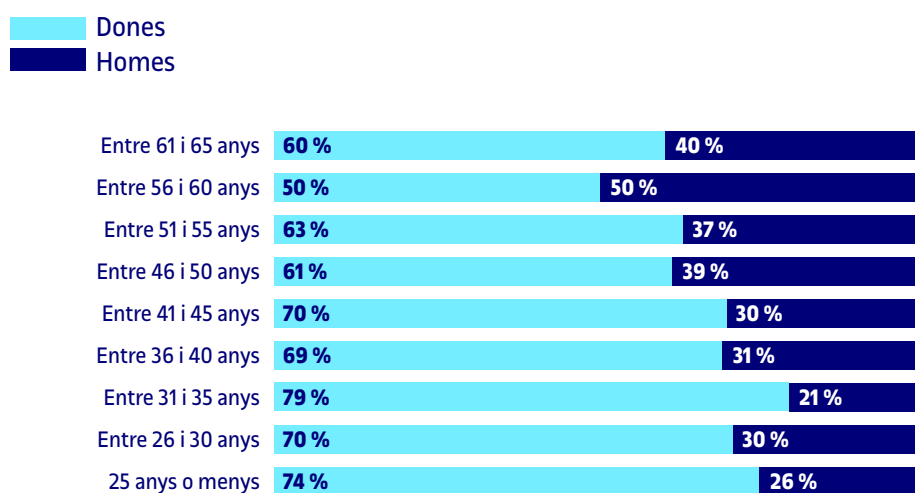
**Gràfic 18. Distribució per sexe i edat del personal acadèmic**



Font: dades internes de la UOC

En el cas del personal de gestió, format per un 68,3% de dones, el gràfic 19 mostra com les dones representen, com a mínim, la meitat del personal en tots els grups d'edat. La franja amb una proporció més baixa de dones és la de les persones d'entre 56 i 60 anys, i s'observa que, com més edat tenen les dones, menys presència tenen, malgrat algunes excepcions, que no impliquen una distribució desequilibrada de dones i homes segons l'edat que sigui destacable. D'altra banda, el 29% del personal té entre 41 i 45 anys, i la resta de franges que inclouen una major part del personal són les franges d'edat centrals.



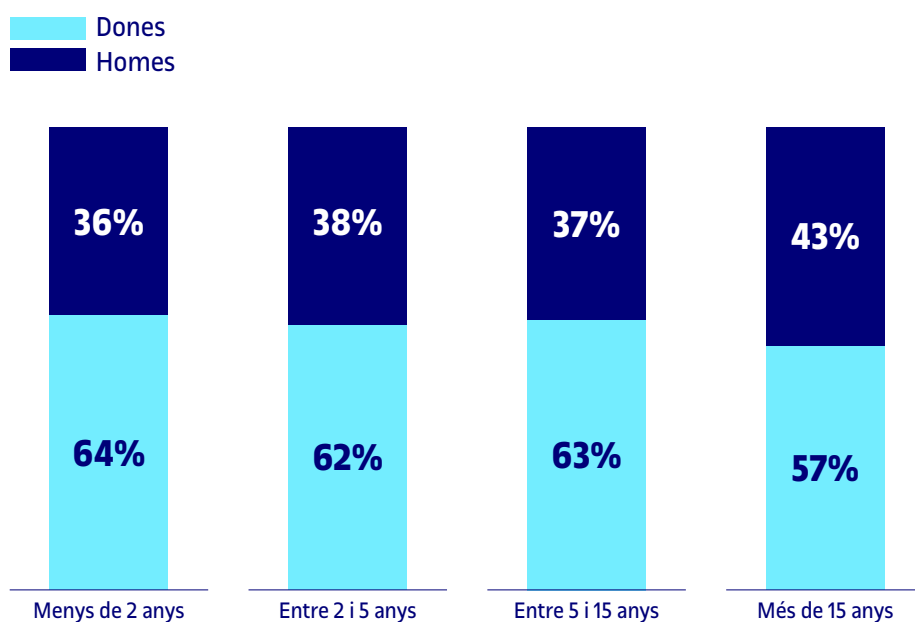
**Gràfic 19. Distribució per sexe i edat del personal de gestió**

Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.2. Composició equilibrada de la plantilla de personal segons el sexe i l'antiguitat</b>
<b>Font</b>	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de desembre de 2018.
<b>Resultat</b>	No s'observen diferències rellevants entre l'antiguitat d'homes i dones de la plantilla de personal.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

L'antiguitat és un factor que pot comportar un cert grau de poder informal en les persones que gaudeixen d'aquesta característica; per aquest motiu, cal revisar si es dona algun tipus de distribució desigual entre homes i dones en els diversos trams d'antiguitat.

Tal com mostra el gràfic 20, però, no s'observen diferències rellevants entre l'antiguitat d'homes i dones que formen part de la plantilla de personal de la UOC.

**Gràfic 20. Composició de la plantilla de personal segons el sexe i l'antiguitat**

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

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.3. Composició equilibrada del personal docent segons el sexe, la categoria i l'àmbit de coneixement</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de juny de 2018.
<b>Resultat</b>	El personal docent és un col·lectiu en què es dona una lleugera segregació vertical i en què s'observa una segregació horitzontal clara.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Tal com s'ha apuntat en l'indicador anterior, el personal docent és el conjunt del personal propi contractat per la UOC que desenvolupa tasques de docència en aquesta universitat. Així, el personal docent és format per 299 persones, 145 homes i 154 dones. La seva composició segons el sexe i la categoria professional és la següent:

**Taula 12. Distribució del personal docent segons el sexe i la categoria professional**

	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Catedràtic/a	4	3%	9	6%	13	4%
Agregat/ada i contractat/ada doctor/a	83	54%	76	52%	159	53%
Lector/a i ajudant doctor/a	52	34%	54	37%	106	35%
Associat/ada	15	10%	6	4%	21	7%
Total	154	100%	145	100%	299	100%

Font: dades internes de la UOC

En fixar-nos en la distribució segons el sexe i la categoria laboral del personal docent, s'observa que les categories més elevades, que s'associen a unes condicions laborals més bones i més prestigi i valor social, són compostes per una majoria d'homes: en el cas de les persones amb càtedres, les dones representen només el 31% d'aquest col·lectiu.

Malgrat que les càtedres no són categories paritàries, en la resta de categories, amb l'excepció del personal associat, no es detecta una distribució desigual de dones i homes segons la jerarquia. El personal associat, en canvi, és format per un 71% de dones, quan aquesta categoria és la que atorga unes pitjors condicions laborals. Així, es percep una lleugera segregació vertical entre el professorat responsable d'assignatura, ja que les categories amb més reconeixement social estan masculinitzades, mentre que la categoria professional amb menys valor i en la posició més baixa de la jerarquia universitària és formada majoritàriament per dones.

**Taula 13. Distribució del personal docent segons el sexe i l'àmbit d'estudi \***

	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Ciències experimentals	0	0%	1	1%	1	0%
Ciències de la salut	50	32%	25	17%	75	25%
Enginyeria i arquitectura	18	12%	43	30%	61	20%
Arts i humanitats	27	18%	22	15%	49	16%
Ciències socials i jurídiques	59	38%	54	37%	113	38%
Total	154	100%	145	100%	299	100%

\*En aquesta diagnosi es fan servir les dades organitzades segons els àmbits d'estudi del conjunt de les universitats catalanes, i no segons les àrees de coneixement de la UOC, per tal de permetre la comparació amb el conjunt del sistema universitari català.

Font: dades internes de la UOC

Pel que fa a la distribució del personal docent segons el sexe i l'àmbit d'estudi (taula 13), s'observa que la major part d'aquest personal s'inclou en l'àmbit de les ciències socials i jurídiques. Per altra banda, malgrat el baix nombre de persones que són inscrites en àmbits de coneixement com les ciències experimentals, de les branques de coneixement que tenen més d'una persona entre el personal propi, s'observa que l'àmbit d'enginyeria i arquitectura és profundament masculinitzat, ja que només hi ha un 30% de dones, mentre que l'àmbit de les ciències de la salut és un àmbit de coneixement feminitzat, format per un 67% de dones.

Així, doncs, es constata l'existència de segregació horitzontal, ja que només els àmbits d'arts i humanitats i de ciències socials i jurídiques tenen una presència equilibrada de dones i homes, amb menys del 60% de persones d'un sol sexe.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.4. Composició equilibrada del personal investigador segons el sexe i l'àmbit de coneixement</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de juny de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada del personal investigador, però no es disposa d'informació respecte de l'àmbit de coneixement.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació respecte dels àmbits de coneixement del personal investigador.

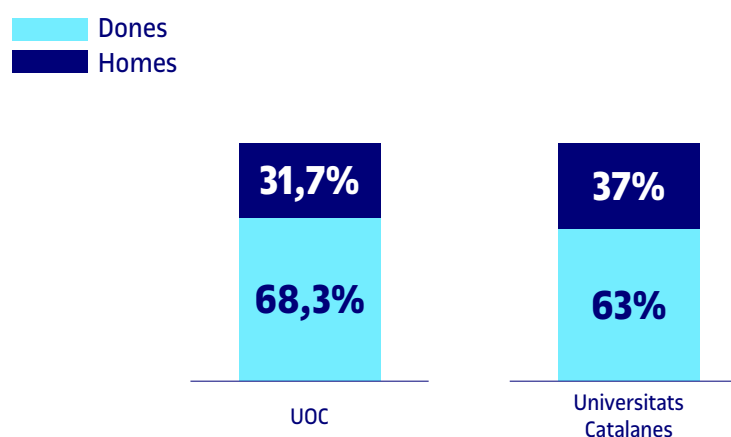
El personal investigador és format per directors i directores de recerca, investigadors i investigadores ordinaris i postdoctorals, i també per personal investigador en formació. S'observa que hi ha una distribució equilibrada entre homes i dones en aquest col·lectiu, ja que, de 134 persones, 63 són homes (que representen el 47%) i 71 són dones (que representen el 53% restant).

No es pot desagregar aquest personal entre els àmbits de coneixement de què forma part, ja que les persones que en formen part no s'assignen a cap branca de coneixement.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.5. Composició equilibrada del personal de gestió segons el sexe i el tipus de contracte</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	Malgrat que al conjunt de les universitats catalanes no s'assoleix la paritat, i a la UOC tampoc, l'elevada proporció de dones es valora positivament per a revertir la situació de les dones en el conjunt del mercat laboral. Es valora negativament la proporció més alta de dones entre les persones amb contractes temporals, respecte de la proporció que representen en el conjunt del personal de gestió.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

El personal de gestió de la UOC és format per 558 persones. D'aquestes, el 68,3% són dones i el 31,7% són homes. Aquesta feminització del personal de gestió és lleugerament superior en el cas de la UOC que al conjunt de les universitats catalanes, en què les dones representen el 63% i els homes representen el 37% del conjunt del personal.<sup>2</sup>

**Gràfic 21. Composició del personal de gestió segons el sexe. Curs 2016-2017**



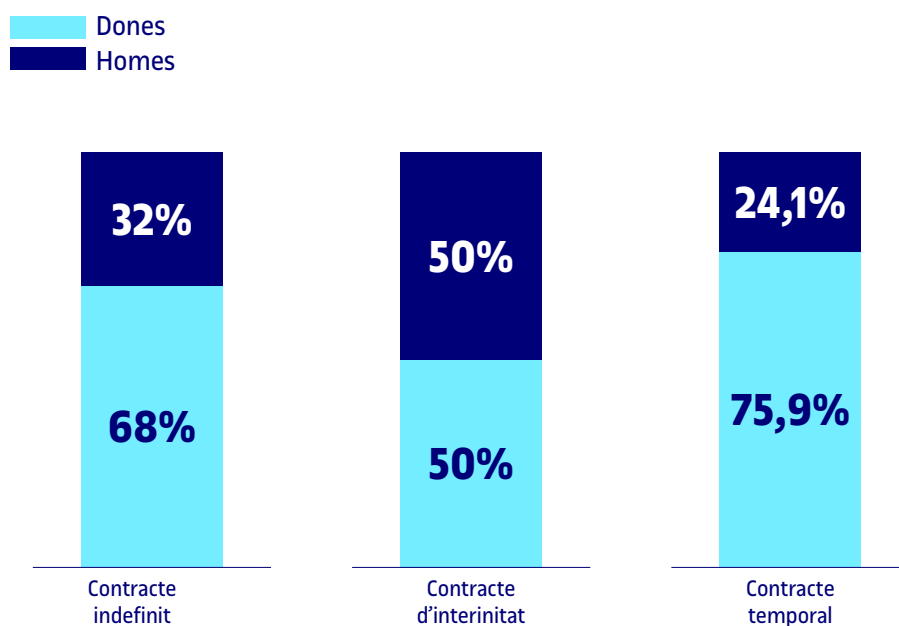
Font: dades internes de la UOC i Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives

<sup>2</sup> Segons les dades que es mostren en l'Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives.

Pel que fa al tipus de contracte, cal destacar que la major part del personal de gestió (el 87,7%) té un contracte indefinit; així, les persones amb contractes d'interinitat o temporals són una minoria i representen el 2,9% i el 9,7% del conjunt del personal de gestió respectivament.

En observar la composició segons el sexe de les persones amb cada tipus de contracte, es veu (gràfic 22) com tant el grup de les persones amb contractes indefinits com el les persones amb contractes temporals està feminitzat, mentre que el de les persones amb contractes d'interinitat —persones contractades per a substituir altres persones amb baixa temporal— té una composició paritària. Per tant, tenint en compte la composició del conjunt del personal de gestió, en què les dones representen el 68,3%, s'observa que els homes amb contracte d'interinitat estan sobrerrepresentats, mentre que les dones amb contractes temporals estan sobrerrepresentades. Això implica que les dones són majoria, i estan sobrerrepresentades entre les persones amb el tipus de contracte de treball que atorga una seguretat laboral més baixa.

**Gràfic 22. Composició del personal de gestió segons el sexe i el tipus de contracte**



Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.6. Composició equilibrada del personal de gestió segons el sexe i el càrrec</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	Es percep segregació vertical en el personal de gestió.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

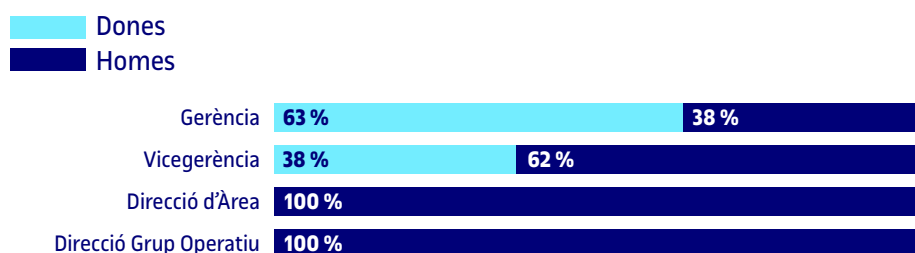
L'anàlisi de la composició dels càrrecs de responsabilitat del personal de gestió segons el sexe mostra l'existència de segregació vertical.

La segregació vertical és la distribució desigual d'homes i dones en els diferents nivells de responsabilitat. En el conjunt del mercat laboral català,<sup>3</sup> la major part dels càrrecs de responsabilitat, tant en la representació pública com en l'empresa privada, són ocupats per homes, i entre el personal de gestió, aquesta dinàmica es manté.

Així, doncs, de les 558 persones que formen part del personal de gestió, el 17% ocupa un càrrec de responsabilitat. D'aquest percentatge, 1 persona ocupa un càrrec de gerència, 2 persones ocupen càrrecs de vicegerència, 21 persones ocupen el càrrec de director o directora d'àrea i 72 persones ocupen el càrrec de cap de grup operatiu i mànager de programa. D'aquests càrrecs, els que tenen més reconeixement social són el de gerència i el de vicegerència, que únicament són ocupats per homes. Així, malgrat que el personal de gestió és format per un 68,3% de dones, l'únic càrrec ocupat per un percentatge similar d'homes i dones al de tot el personal és el de director i directora de grup operatiu o mànager de programa.

Es pot concloure, doncs, que les dones estan infrarepresentades en els càrrecs de responsabilitat del personal de gestió, sobretot en els càrrecs més rellevants, malgrat representar la majoria d'aquest col·lectiu.

<sup>3</sup> Segons dades de l'Enquesta de població activa, l'any 2017 a Catalunya, el 68% de les persones que ocupaven càrrecs de direcció i gerència eren homes, mentre que només el 32% de les persones que ocupaven aquests càrrecs eren dones.

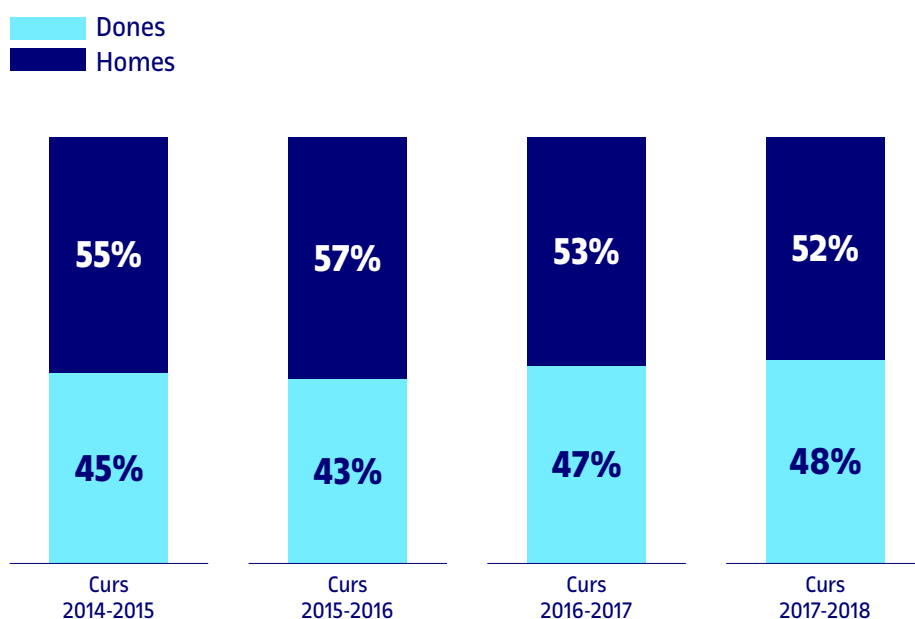
**Gràfic 23. Personal de gestió segons el càrrec i el sexe**

Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.7. Composició equilibrada del personal docent col·laborador segons el sexe i l'àmbit de coneixement</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	El personal docent col·laborador té una composició equilibrada tenint en compte el sexe, però es percep l'existència de segregació horitzontal.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

El personal docent col·laborador forma part del professorat però amb una relació específica amb la UOC. Aquest tipus de professorat presta serveis professionals a la Universitat i, per tant, desenvolupa la seva tasca amb autonomia organitzativa, sense estar subjecte a l'àmbit organitzatiu de la Universitat.



**Gràfic 24. Distribució per sexe del personal docent col·laborador**

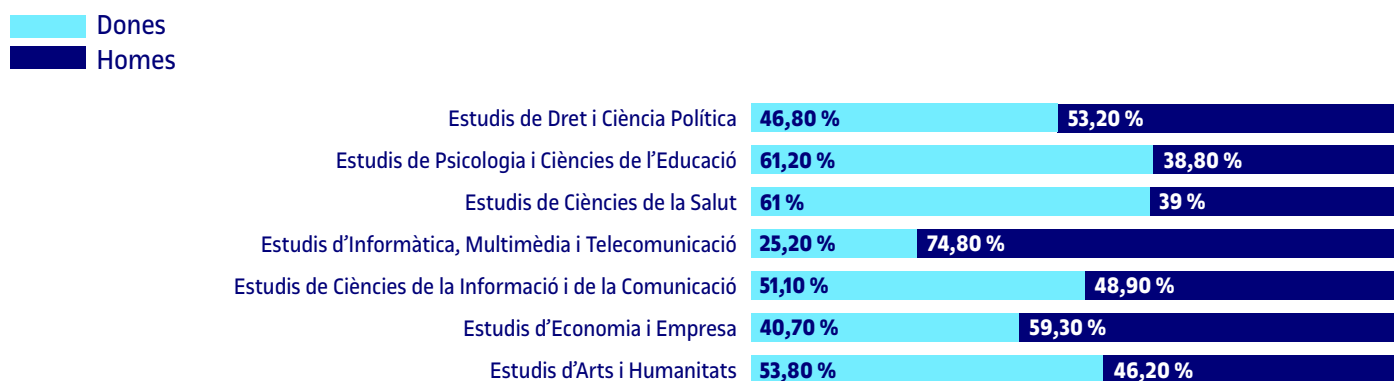
Font: dades internes de la UOC

El gràfic 24 mostra l'evolució de la composició del personal col·laborador els darrers quatre cursos acadèmics. Com es pot observar, es tracta d'una plantilla equilibrada segons el sexe en tots els anys analitzats, i la lleugera masculinització que es percep els cursos 2014-2015 i 2015-2016 s'ha anat superant fins a situar-se a nivells quasi idèntics.

Tanmateix, si s'observen les mateixes dades però desagregades segons els àmbits de coneixement del darrer curs acadèmic, en el gràfic 25 es detecta que la distribució d'homes i dones no és vinculada amb la relació contractual que s'estableix amb la UOC, sinó que respon a l'assignació de rols de gènere tradicionals. En aquest sentit, es detecta l'existència d'una clara segregació horitzontal, ja que els Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, els Estudis de Ciències de la Salut, i els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació corresponen a àmbits de coneixement amb més d'un 60% del personal que els configura d'un mateix sexe. Aquesta distribució no uniforme respon a la tradicional associació dels gèneres a unes tasques i uns rols socials determinats: mentre que en els àmbits de treball associats a la feminitat com la cura i l'educació hi hauria més presència de dones, els àmbits de treball relacionats amb l'electrònica, la robòtica o la telecomunicació, entre altres, i associats a la masculinitat, estarien protagonitzats per homes.

Cal destacar de manera positiva la resta d'àmbits de coneixement, que tenen una composició equilibrada entre homes i dones, i, per tant, amb valors molt propers a la paritat.

**Gràfic 25. Composició del personal docent col·laborador per sexe i àmbit de coneixement**



Font: dades internes de la UOC

Finalment, cal destacar que no s'observen diferències significatives en la proporció d'homes i dones del conjunt del PDC respecte del personal docent, ni en la distribució de dones i homes segons els àmbits de coneixement, en comparació entre aquests dos col·lectius.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.8. Composició equilibrada dels tutors i tutores segons el sexe i l'àmbit de coneixement</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada de les persones amb tasques de tutoria segons el sexe, però es percep segregació horitzontal en alguns àmbits de coneixement.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Les persones que desenvolupen tasques de tutoria donen suport transversal a l'estudiant al llarg de la carrera, guien en el procés de la matriculació, en la gestió del temps, són un suport en el model educatiu, etc. Són la part del professorat que proporciona suport a l'alumnat en les diferents fases del pla d'estudis.

Les dades internes facilitades per la UOC constaten que s'ha mantingut una presència equilibrada de dones i homes en les tutories en els darrers quatre cursos acadèmics, malgrat que les dones representen una proporció lleugerament superior entre les persones que ocupen càrrecs de tutoria al llarg dels quatre cursos analitzats.

**Taula 14. Distribució de les tutories segons el sexe**

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

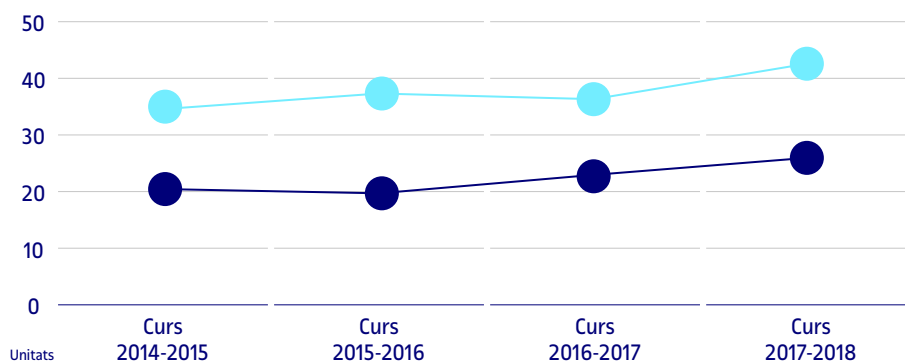
Font: dades internes de la UOC

Tanmateix, en desagregar les mateixes dades per àmbit d'estudi, altre cop, torna a aparèixer per al col·lectiu de les persones tutores el fenomen de la segregació horitzontal:

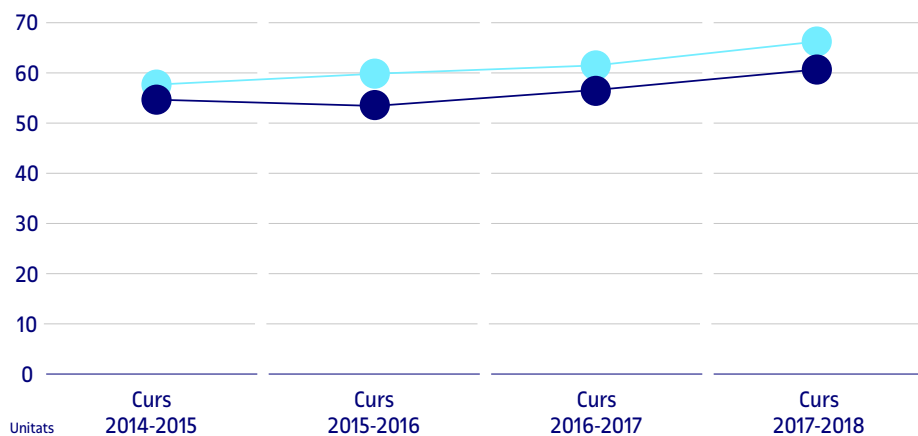
**Gràfic 26. Distribució de les tutories segons el sexe i l'àmbit d'estudi**

■ Dones  
■ Homes

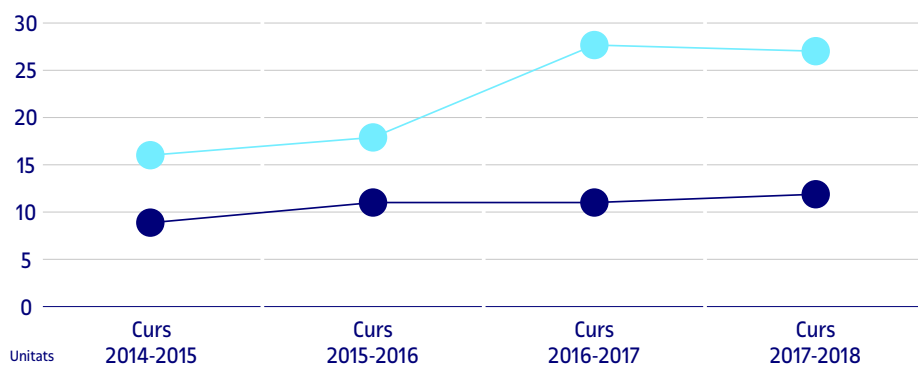
#### Estudis d'Arts i Humanitats



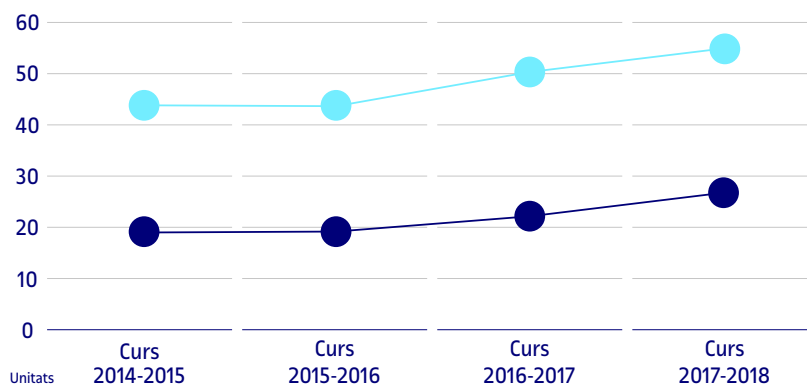
**Estudis d'Economia i Empresa**



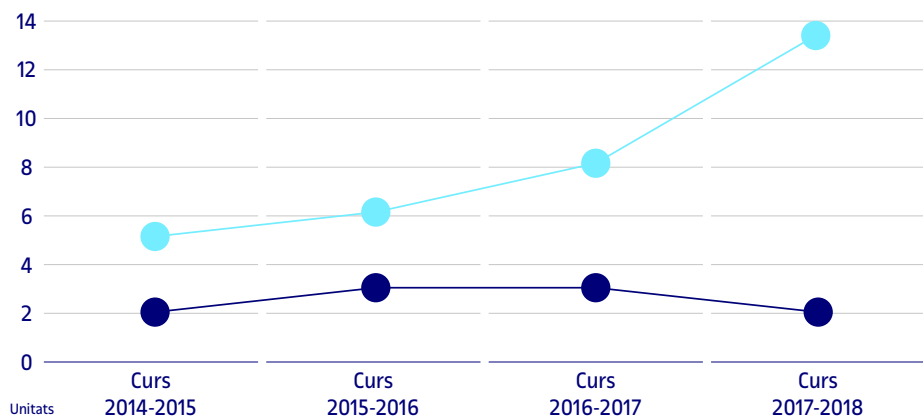
**Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació**



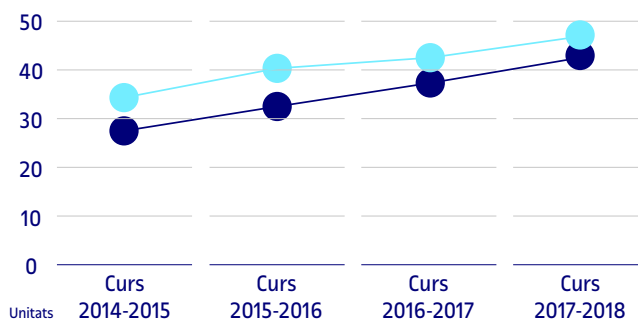
**Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació**



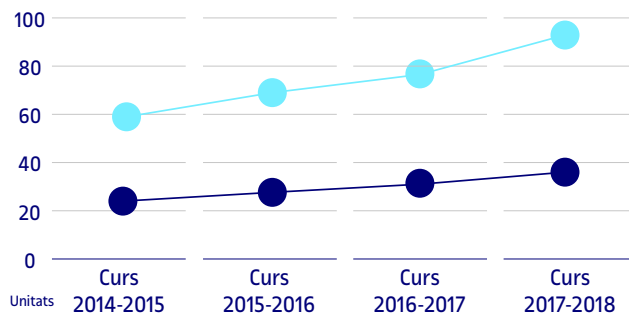
## Estudis de Ciències de la Salut



## Estudis de Dret i Ciència Política



## Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació



A primera vista, es detecta que en la majoria d'àmbits d'estudi hi ha una distribució no uniforme —més del 60% de persones d'un sexe i menys del 40% de persones de l'altre sexe— entre homes i dones (excepte als Estudis d'Economia i Empresa i els de Dret i Ciència Política). Novament, som davant una clara segregació horitzontal: els àmbits d'estudi tradicionalment associats a la feminitat (a la cura, l'educació, l'expressió i la comunicació) són més feminitzats (Arts i Humanitats, amb un 64% de dones de mitjana; Ciències de la Informació i de la Comunicació, amb el 67%; Ciències de la Salut, amb una representació mitjana d'un 75%; i Estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació, amb un 71% de dones). En canvi, àmbits associats a la masculinitat com els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació estan majoritàriament protagonitzats per homes (68% de mitjana). S'ha de remarcar que els valors de tots els camps d'estudi s'han mantingut força uniformes al llarg dels quatre cursos, excepte els dels estudis del camp de la salut, que s'han accentuat el curs 2017-2018.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.9. Composició equilibrada dels òrgans de direcció dels programes de doctorat segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/portal/ca/escola-doctorat/coneix/equip/index.html">https://www.uoc.edu/portal/ca/escola-doctorat/coneix/equip/index.html</a> )*
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Malgrat que hi ha paritat en la coordinació dels programes de doctorat, no hi ha una rotació del càrrec de director o directora de l'Escola de Doctorat, que és ocupat per un home durant els darrers quatre anys.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

\* Pàgina web consultada el 21 de desembre de 2018.

La direcció de l'Escola de Doctorat de la UOC ha estat ocupada per un home durant els darrers quatre cursos. A més d'aquesta direcció, l'estructura de govern de l'Escola de Doctorat és formada pel Comitè de Direcció i les comissions acadèmiques dels quatre programes de doctorat —el programa de doctorat de Bioinformàtica, el programa de doctorat d'Educació i TIC (*E-learning*), el programa de doctorat de Societat de la Informació i el Coneixement i el programa de doctorat de Tecnologies de la Informació i de Xarxes.

Aquest comitè de direcció és format pel president, actualment el senyor David Masip, i per quatre membres que exerceixen de vocals, que alhora són les persones coordinadores de cadascun dels programes de doctorat.

En relació amb la composició de les diverses direccions dels programes propis de doctorat, s'observa que el sexe de les coordinacions també s'ha mantingut des del 2014 fins a l'actualitat, període en què només han estat homes els directores del programa de Societat de la Informació i el Coneixement i del programa de Tecnologies de la Informació i de Xarxes, i només dones, les directores del programa d'Educació i TIC (*E-learning*). En el cas del programa de Bioinformàtica —que no és programa propi, sinó que és interuniversitari—, només es disposa de les dades del darrer curs, en què la direcció l'assumeix una dona.

Amb aquestes xifres, es posa de manifest que s'assoleix una paritat en la composició de les coordinacions dels programes de doctorat, però que aquest fet no es dona en la direcció de l'Escola de Doctorat, espai de responsabilitat i lideratge que ocupa un home al llarg dels darrers quatre anys.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.10. Composició equilibrada del personal de direcció de tesi dels programes propis de doctorat segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	No hi ha paritat entre el personal de direcció de tesi dels programes propis de doctorat.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>
<b>Observacions</b>	Aquestes dades no mostren el nombre de tesis en marxa en el període analitzat, sinó el nombre de persones que porten a terme direccions o codireccions d'una o més tesis llegides durant aquest període.

\* Pàgina web consultada el 21 de desembre de 2018.

La taula següent mostra que les direccions de tesi dels programes propis de doctorat són majoritàriament constituïdes per homes. Només en el cas del programa d'Educació i TIC (*E-learning*) trobem variacions i cursos en què la presència de dones és més elevada que la d'homes, tot i que els casos són molt pocs. Així mateix, en observar l'acumulació del personal de cada àrea de tots els cursos, s'observen diferències considerables entre la presència de dones i homes, ja que entre el 60% i el 100% de direccions de tesi les porten a terme homes.

**Taula 15. Distribució de les direccions de tesi per àrea i segons el sexe**

	Educació i TIC (E-learning)		Societat de la Informació i el Coneixement		Tecnologies de la Informació i de Xarxes	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Curs 2014-2015	3	1	4	4	4	0
Curs 2015-2016	1	2	21	12	1	0
Curs 2016-2017	3	1	2	1	5	0
Curs 2017-2018	2	2	5	3	3	0

Font: dades internes de la UOC

És important destacar la nul·la presència de dones en les direccions del programa de Tecnologies de la Informació i de Xarxes, fet que es podria considerar com una conseqüència directa de la menor representació femenina en aquesta àrea. Ara bé, sí que hi ha algunes dones que exerceixen el càrrec de codirectores en aquest programa.

**Taula 16. Distribució de les codireccions de tesi per àrea i segons el sexe**

	Educació i TIC (E-learning)		Societat de la Informació i el Coneixement		Tecnologies de la Informació i de Xarxes	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Curs 2014-2015	1	0	3	2	2	1
Curs 2015-2016	1	2	8	1	1	0
Curs 2016-2017	1	0	0	0	2	1
Curs 2017-2018	1	1	3	1	3	1

Font: dades internes de la UOC

En el cas de les codireccions de tesi dels programes de doctorat (taula 16), també ens trobem amb una composició majoritàriament masculina (entre el 60% i el 80% si s'acumula el personal de tots els cursos per àrea).

Aquestes dades mostren, doncs, com les direccions i les codireccions de tesi són tasques masculinitzades. Cal destacar que les direccions i codireccions de tesi corresponen a càrrecs que impliquen una posició de poder, ja que poden condicionar la carrera acadèmica de les persones que desenvolupen la tesi. Així, el fet que no hi hagi una presència equilibrada de dones i homes



pot limitar els àmbits o les temàtiques que es tracten en les tesis, o pot dificultar la incorporació de dones a la carrera acadèmica, ja que la universitat és un àmbit de relacions, en què els contactes i el capital social tenen un impacte rellevant en el desenvolupament d'aquesta carrera. En aquest sentit, diverses investigadores<sup>4</sup> apunten que els homes acostumen a relacionar-se en l'àmbit acadèmic amb altres homes, i aquestes relacions pot ser que generin un impacte negatiu per al desenvolupament professional de les dones que fan tesis o que voldrien desenvolupar aquest tipus de carreres.

Aquest document, per la informació de què disposa, no permet afirmar o desmentir que aquestes situacions es desenvolupin en el marc de la UOC, però és una qüestió que cal tenir en compte per a evitar que es pugui produir.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.11. Composició equilibrada de les tutories dels programes propis de doctorat segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Les tutories dels programes propis de doctorat són càrrecs masculinitzats, malgrat la paritat en un programa de doctorat el curs 2017-2018.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Tal com s'ha observat en els indicadors anteriors, la major part dels càrrecs dels programes de doctorat estan masculinitzats. En el cas de les tutories, s'observa que la masculinització esmentada es manté, ja que, per a tots els programes propis de doctorat, els homes són majoria.

En aquest mateix sentit, convé indicar que la tendència és al desequilibri en la composició, ja que la paritat que hi havia en les tutories del programa de doctorat de Societat de la Informació i el Coneixement, per al curs 2014-2015, no es manté els cursos següents. El programa de doctorat d'Educació i TIC (*E-learning*) és on les tutories són més paritàries, i assoleixen una presència del 50% de dones per al curs 2017-2018. Cal destacar que aquest programa de doctorat és l'únic en què, el curs 2014-2015, hi ha una proporció més elevada de dones que d'homes. Malgrat que, en el darrer curs analitzat, hi ha una situació de paritat, la infrarepresentació dels homes en un àmbit tradicionalment masculinitzat no representa una qüestió negativa, ja que permet crear precedents per a altres dones i assegurar la diversitat en espais tradicionalment homogenis.

<sup>4</sup> Teresa Torns; Pilar Carrasquer; Sònia Parella; Carolina Recio (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Institut Català de les Dones.

Finalment, el programa de doctorat de Tecnologies de la Informació i de Xarxes només té dues dones que exerceixen de tutores, una el curs 2014-2015, i una altra el curs 2017-2018.

**Taula 17. Distribució de les tutories dels programes propis de doctorat segons el sexe**

	Educació i TIC (E-learning)		Societat de la Informació i el Coneixement		Tecnologies de la Informació i de Xarxes	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Curs 2014-2015	1	3	4	4	3	1
Curs 2015-2016	1	1	22	12	1	0
Curs 2016-2017	2	1	2	1	5	0
Curs 2017-2018	2	2	5	3	3	1

Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.12. Composició equilibrada del personal de l'IN3 segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/portal/ca/in3/index.html">https://www.uoc.edu/portal/ca/in3/index.html</a> )*
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de juny de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada segons el sexe del personal de l'IN3 i no s'observa segregació vertical.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

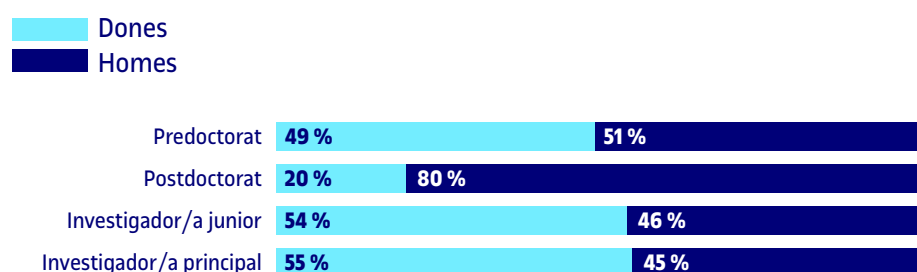
\* Pàgina web consultada el 13 de desembre de 2018.

L'Internet Interdisciplinary Institute (IN3) és un centre de recerca especialitzat en l'estudi d'internet i els efectes de la interacció de les tecnologies digitals amb l'activitat humana. Acull projectes de recerca interdisciplinària en els àmbits de les ciències humanes, de la vida i l'activitat humana, d'una banda, i les enginyeries de l'altra, per tal de treballar entorn del disseny de l'internet del futur, i d'aspectes tecnològics relacionats amb les TIC i internet.

Pel que fa a la seva composició, l'IN3 és format per 90 persones, de les quals el 47,8% són dones i el 52,2% són homes. Això mostra com les dones estan lleugerament infrarepresentades respecte de la proporció que representen

per al conjunt del personal acadèmic, que és 4 punts superior, del 52%. Tenint en compte les diferents categories en què s'inclou el personal, tal com s'observa en el gràfic 27, les dones representen una proporció més gran entre el personal investigador principal i el personal investigador júnior. Alhora, cal destacar la baixa proporció de dones entre les persones que fan un postdoctorat, però aquestes xifres mostren que no es dona segregació vertical en aquest institut de recerca.

**Gràfic 27. Composició del personal de l'IN3 segons el sexe i la categoria**



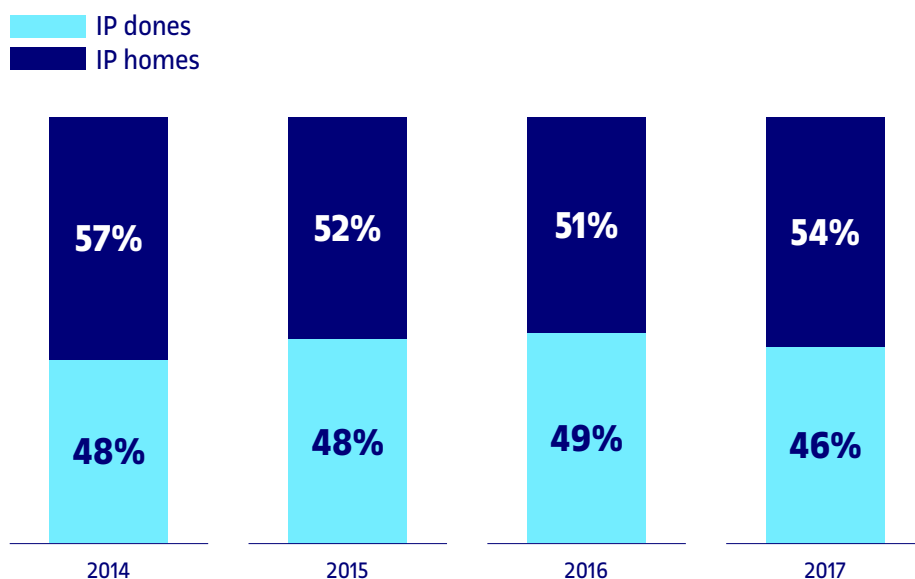
Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.13. Composició equilibrada dels projectes de recerca segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2017
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada dels projectes de recerca segons el sexe de l'investigador/a principal (IP), malgrat que els homes estan lleugerament sobrerrepresentats.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Els projectes de recerca són els projectes d'investigació que actualment porta a terme la UOC. Aquest indicador mesura la presència de dones i homes com a investigadors i investigadores principals d'aquests projectes.

L'any 2014, a la UOC hi havia actius 255 projectes de recerca, xifra que creix fins a 394 projectes de recerca l'any 2015, decreix fins a 347 projectes de recerca actius l'any 2016, i, finalment, l'any 2017 es comptabilitzen 399 projectes de recerca actius. En analitzar la proporció d'investigadors i investigadores principals, tal com mostra el gràfic 28, la proporció d'investigadors principals és lleugerament superior a la proporció d'homes entre el personal acadèmic; per tant, aquests estan lleugerament sobrerrepresentats. Cal destacar, però, que es dona una composició equilibrada entre investigadors i investigadores principals al llarg dels quatre anys analitzats.

**Gràfic 28. Composició dels projectes de recerca segons el sexe de l'investigador/a principal**



Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.14. Composició equilibrada dels grups de recerca segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Pàgina web de la UOC ( <a href="http://transfer.rdi.uoc.edu/ca/mapa">http://transfer.rdi.uoc.edu/ca/mapa</a> )*
<b>Període</b>	Les dades fan referència al mes de febrer del 2019.
<b>Resultat</b>	El 58% dels grups de recerca és constituït per més d'un 50% de dones.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

\* Pàgina web consultada el 13 de febrer de 2019.

Segons les dades publicades a la pàgina web de la UOC, en l'actualitat hi ha 44 grups de recerca actius. Cal destacar que, malgrat que hi ha un grup del qual no se sap la composició, dels 43 grups restants, en 25 casos hi ha una proporció de dones investigadores del 50% o una proporció més gran. Això mostra com bona part dels grups de recerca, el 58%, té una composició paritària o amb una proporció més gran de dones.

Per altra banda, cal destacar l'existència de segregació horitzontal, ja que segons l'àmbit al qual s'inscriu el grup de recerca, la presència de dones és més elevada o menys. Així, tots els grups de recerca de l'àmbit de les ciències de la salut tenen una proporció de dones de més del 60%. A l'altre extrem, dels grups de recerca de l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comuni-

ció, només un grup de recerca té una proporció de dones que sigui més elevada del 50%. Això mostra com hi ha àmbits associats tradicionalment a la feminitat i àmbits associats tradicionalment a la masculinitat, i aquests rols de gènere es mantenen reflectits en la composició dels grups de recerca.

**Taula 18. Composició dels grups de recerca segons el sexe**

		Dones		Homes		TOTAL
		n	%	n	%	
Ciències socials	GAME	6	55%	5	45%	11
	DDI	4	57%	3	43%	7
	DigiBiz	7	70%	3	30%	10
	EdOnline	4	100%	0	0%	4
	GADE	2	25%	6	75%	8
	TAXLABOR	3	43%	4	57%	7
	KIMO	3	50%	3	50%	6
	GRECIL	2	50%	2	50%	4
	GO2SIM	1	20%	4	80%	5
	I2TIC	3	50%	3	50%	6
	LES	1	33%	2	67%	3
	LAIKA	2	40%	3	60%	5
	MeL	6	75%	2	25%	8
	NOUTUR	2	29%	5	71%	7
	OpenEvidence	1	20%	4	80%	5
	eTIC	2	100%	0	0%	2
	EDUL@B	7	50%	7	50%	14
	VICRIM	2	67%	1	33%	3
	CareNet	4	50%	4	50%	8
	CNSC	2	40%	3	60%	5
DIMMONS	4	100%	0	0%	4	
GenTIC	7	54%	6	46%	13	
TURBA Lab	2	29%	5	71%	7	
Ciències de la salut	Cognitive NeuroLab	2	67%	1	33%	3
	eHealth Lab	3	75%	1	25%	4
	FoodLab	3	60%	2	40%	5
	PSINET	7	78%	2	22%	9
Arts i humanitats	ALTER	0	0%	4	100%	4
	DARTS	2	33%	4	67%	6
	MEDUSA	5	83%	1	17%	6
	GRIAL-UOC	2	50%	2	50%	4
	IdentiCat	4	44%	5	56%	9
	LiCMES	2	50%	2	50%	4
	PROTCIS	3	60%	2	40%	5
	MEDIACCIONS	2	67%	1	33%	3
	TechSLA Lab	2	100%	0	0%	2
Tecnologies de la informació i la comunicació	SUNAI	1	13%	7	88%	8
	SMARTLEARN	1	33%	2	67%	3
	TEKING	3	60%	2	40%	5
	ICSO	0	0%	7	100%	7
	KISON	3	25%	9	75%	12
	SOM RESEARCH LAB	1	25%	3	75%	4
	WINE	0	0%	8	100%	8
CoSIN3*	*No es disposa d'informació d'aquest grup.					
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>47%</b>	<b>140</b>	<b>53%</b>	<b>263</b>	

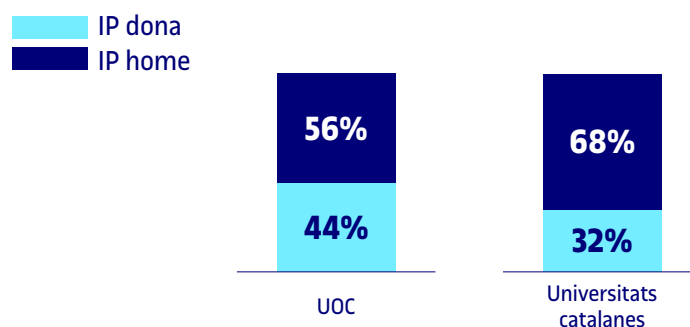
Font: lloc web de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.15. Proporció de dones investigadores principals respecte del total de personal investigador principal dels grups de recerca</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 31 de desembre de 2017.
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada segons el sexe entre les persones investigadores principals en els grups de recerca.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>
<b>Observacions</b>	Com que les dades fan referència al 31/12/17, ja s'han incorporat les dades dels nous grups SGR (ja que la resolució es va fer al començament del 2018).

A partir de les dades obtingudes, s'observa que les dones representen el 44% dels investigadors i investigadores principals. Així, s'observa, doncs, una distribució equilibrada de responsabilitats entre homes i dones en els grups de recerca, a diferència del que s'observa en l'indicador 5.13 en relació amb els projectes de recerca. Alhora, cal destacar que els valors de la UOC són més positius que els del conjunt de la resta d'universitats catalanes, les quals es mouen en una mitjana del 32% de dones investigadores principals dels grups de recerca (gràfic 29).<sup>5</sup>

D'altra banda, cal contrastar els resultats de l'indicador 5.14 amb aquestes proporcions: tot i que la majoria (el 71%) dels grups de recerca són composts per més d'un 40% de dones, només el 44% dels projectes són capitanejats per aquestes, cosa que mostra que els homes pot ser que siguin sobrerrepresentats en les tasques d'investigador o investigadora principal, que és la figura que atorga més prestigi i reconeixement social.

**Gràfic 29. Distribució d'IP als grups de recerca segons el sexe, a la UOC i al conjunt d'universitats de Catalunya**



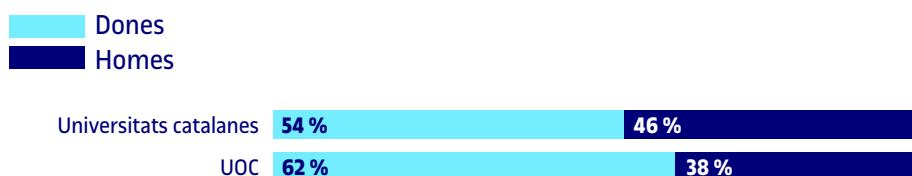
Font: dades internes de la UOC

<sup>5</sup>Segons les dades que es mostren en l'Informe sobre el biaix de gènere en la reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.16. Composició equilibrada de l'alumnat de la UOC segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	L'alumnat de la UOC té una presència elevada de dones.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

El curs 2016-2017, l'alumnat de la UOC era format per 46.923 persones; d'aquestes, 28.879 eren dones i 18.044, homes. Així, s'observa que hi ha una proporció més gran de dones, que representen el 62% del total de l'alumnat. En aquest sentit, és una proporció força més gran respecte de la mitjana del conjunt d'universitats catalanes, que se situa en un valor del 54%.

**Gràfic 30. Composició de l'alumnat segons el sexe a la UOC i al conjunt d'universitats de Catalunya**



Font: dades internes de la UOC

Ara bé, en desagregar aquestes dades per nivell d'estudis, s'observa que a mesura que s'avança en la carrera acadèmica, la proporció de dones va disminuint. En aquest sentit, la taula 19 mostra que tant en els estudis de grau com en els de màster les dones es mantenen en proporcions del 62% respecte del total d'alumnat, mentre que aquest percentatge es redueix al 49% quan s'arriba als estudis de doctorat.

**Taula 19. Composició de l'alumnat matriculat als graus, màsters i doctorats segons el sexe**

	Dones		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Alumnat matriculat de grau	21.291	62%	13.288	38%	34.579	74%
Alumnat matriculat de màster	7.474	62%	4.635	38%	12.109	25%
Alumnat matriculat de doctorat	114	49%	121	51%	235	1%
Total alumnat matriculat	28.879	62%	18.044	38%	46.923	100%

Font: dades internes de la UOC

Aquest fet és comú al conjunt de les universitats catalanes, ja que la carrera acadèmica és una opció professional que exigeix una gran prioritització de la vida professional per davant de la vida personal. Alhora, el moment vital en què s'acostuma a desenvolupar la tesi pot coincidir amb la maternitat, i sovint les dones poden percebre que han de triar entre el desenvolupament de la carrera professional a la universitat o la maternitat, ja que totes dues qüestions són difícils de compaginar.

D'altra banda, la universitat i la carrera acadèmica són un espai profundament jeràrquic i competitiu, i aquests models encara són més relacionats amb la masculinitat i amb els rols de gènere que s'atribueixen als homes, i en què les dones poden no sentir-se còmodes.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.17. Composició equilibrada de l'alumnat segons el sexe i el grau</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Malgrat que hi ha graus amb una composició equilibrada de dones i homes en bona part dels estudis que s'imparteixen a la UOC, hi ha diversos graus en què hi ha segregació horitzontal.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació sobre la composició de l'alumnat dels graus de l'àmbit de ciències de la salut.

Tal com s'observa en els gràfics següents, malgrat que les dones són el 62% de l'alumnat de la UOC, en els diversos cursos analitzats no hi ha una composició equilibrada segons el sexe de la majoria dels graus.



D'aquesta manera, mentre que el grau de Dret és el grau més paritari, amb un 50% d'homes i un 50% de dones al llarg dels quatre cursos analitzats —aquest percentatge només es modifica el curs 2016-2017 amb una composició del 49% de dones i el 51% d'homes—, o el grau de Criminologia, amb una composició molt similar, hi ha altres graus amb una forta marca de gènere. Així, el grau de Traducció, Interpretació i Llengües Aplicades, el de Psicologia, el d'Informació i Documentació, el d'Educació Social i el d'Arts són graus formats per més d'un 70% de dones (en tots els cursos analitzats), i per tant, estan profundament feminitzats. A l'altre extrem, graus com Tecnologies de la Telecomunicació i Enginyeria Informàtica tenen un alumnat format per més d'un 70% d'homes, i per tant, estan profundament masculinitzats.

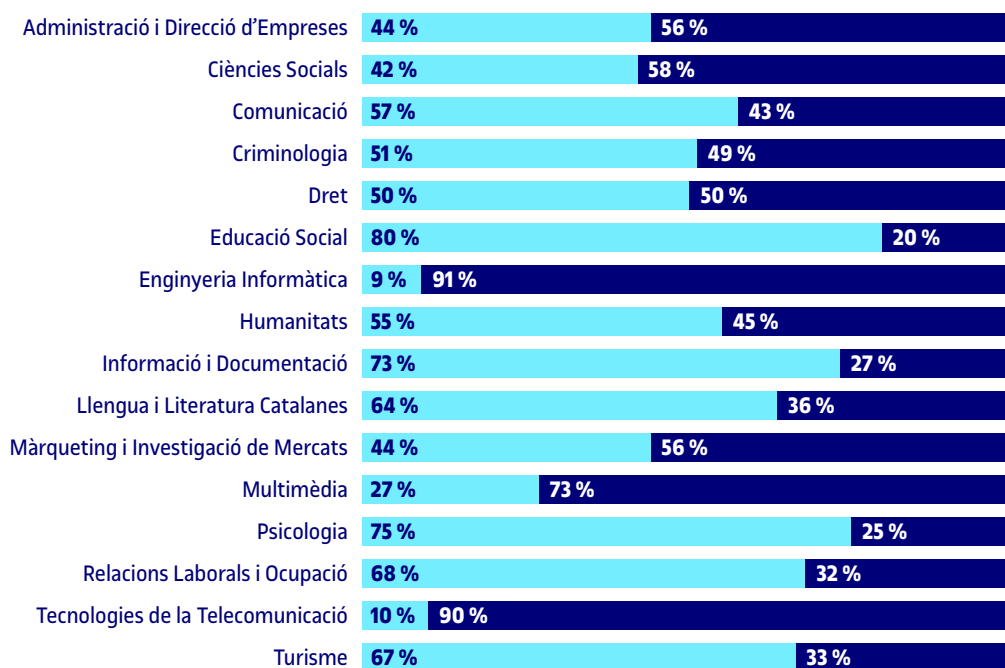
Aquesta segregació horitzontal que es percep en alguns graus és la constatació de la importància que tenen, encara avui, els rols de gènere en la construcció de la identitat professional de moltes persones. Així, els graus més masculinitzats són els que són relacionats amb la informàtica i les noves tecnologies, àmbits relacionats directament amb la masculinitat, mentre que les carreres amb més presència de dones són les relacionades amb la cura d'altres, de la mateixa manera que la cura és un concepte associat a l'àmbit de la llar, i és una tasca que s'ha associat històricament a les dones i s'ha lligat a la feminitat. Alhora, l'àmbit de les lletres, en què hi ha inclosos el grau de Traducció, Interpretació i Llengües Aplicades i el d'Informació i Documentació, és un àmbit al qual històricament s'ha atribuït poc valor i reconeixement social, i per tant, és un espai relegat a la feminitat.

Finalment, pel que fa a l'evolució al llarg dels diversos cursos analitzats, cal destacar que no s'observen diferències rellevants en la composició segons el sexe de l'alumnat dels diversos graus.

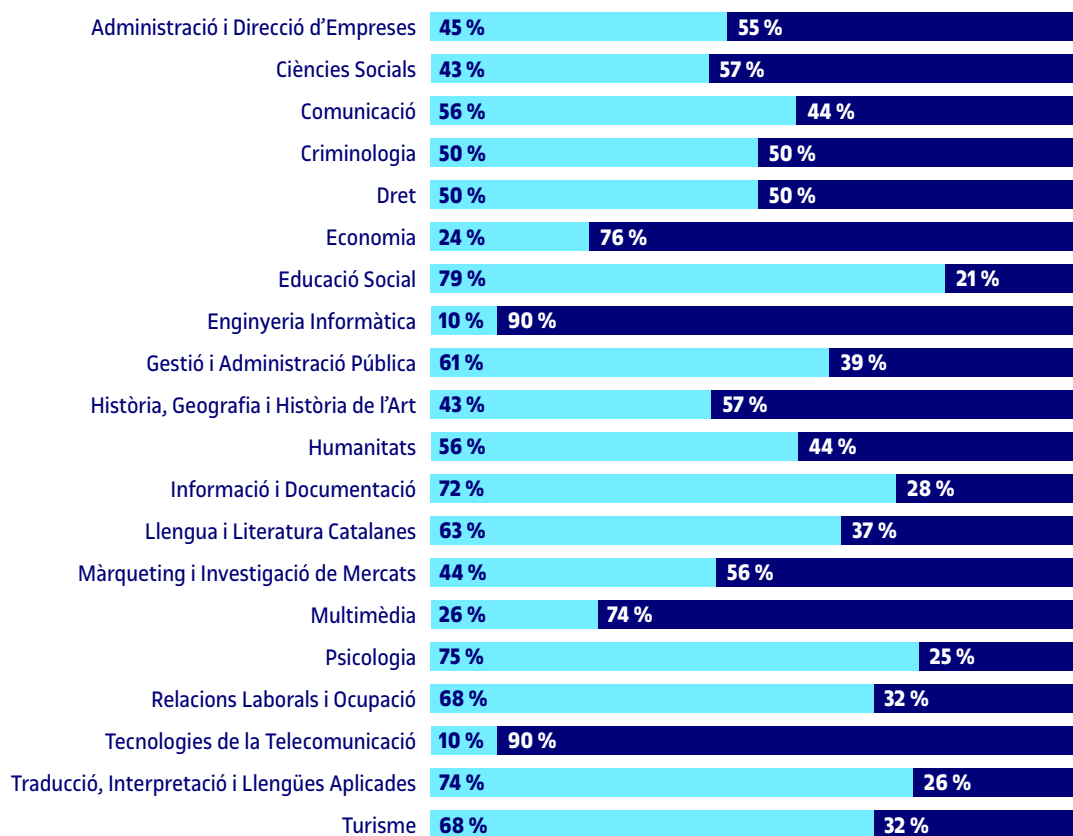
**Gràfic 31. Composició de l'alumnat de cada grau segons el sexe**

■ Dones  
■ Homes

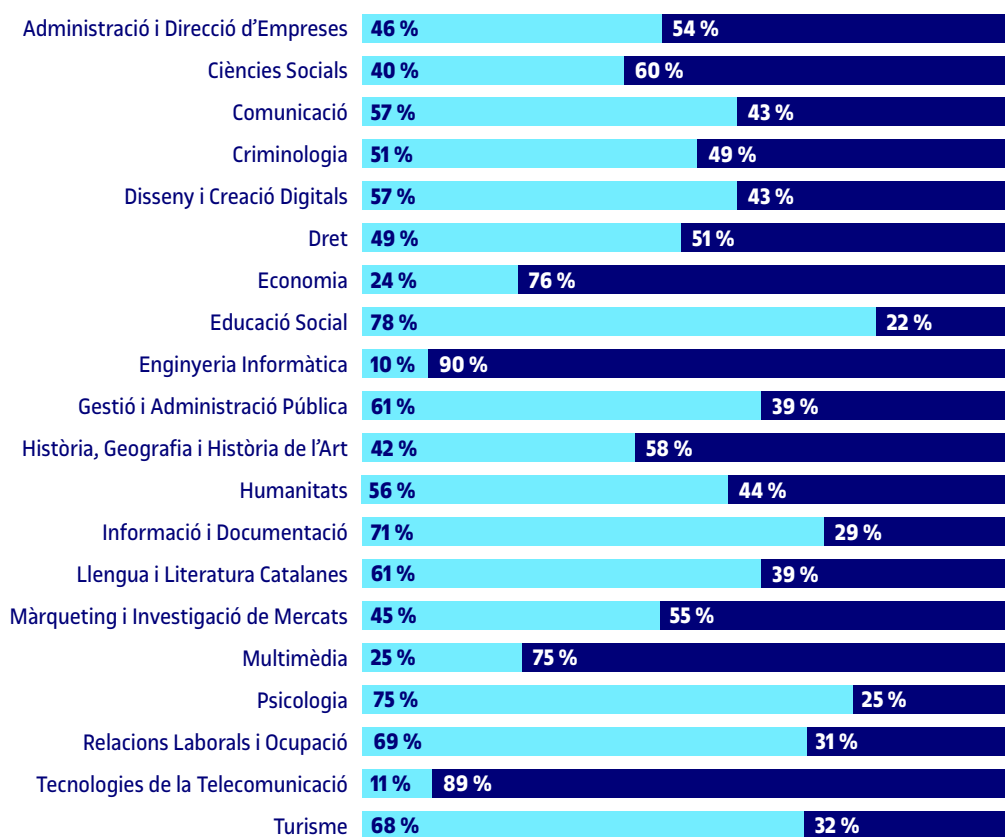
**Curs 2014-2015**



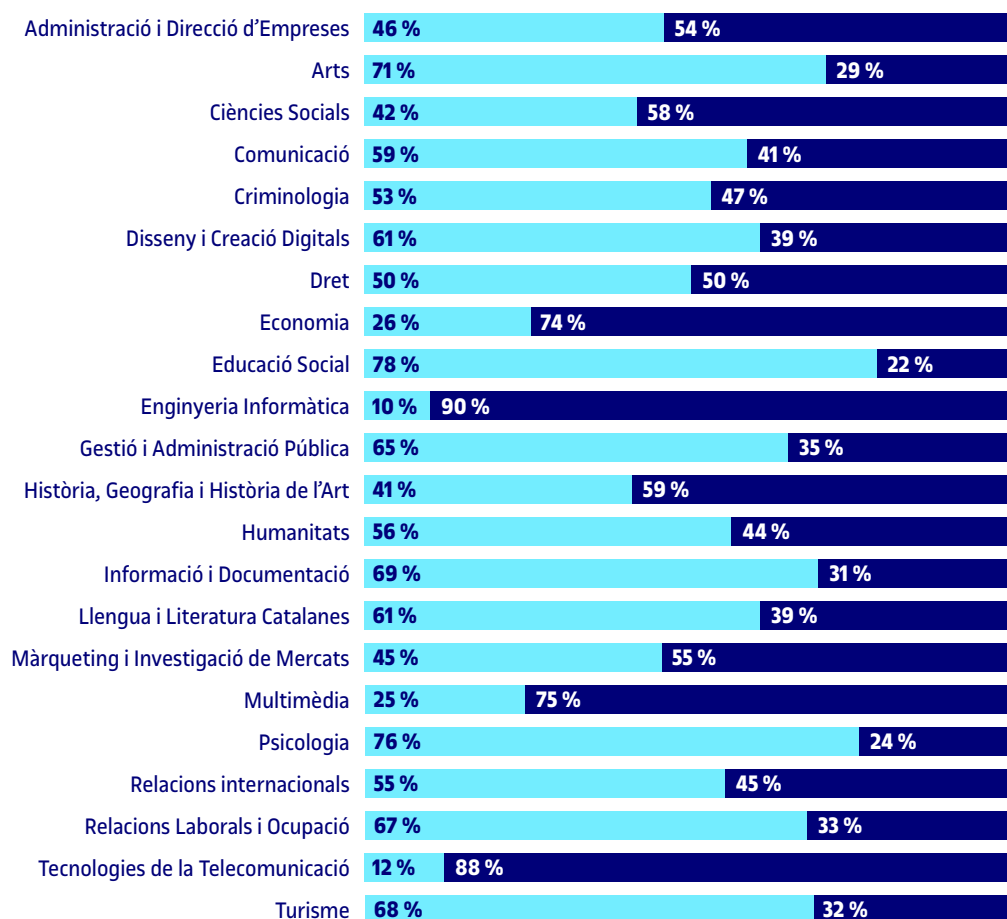
## Curs 2015-2016



## Curs 2016-2017



## Curs 2017-2018



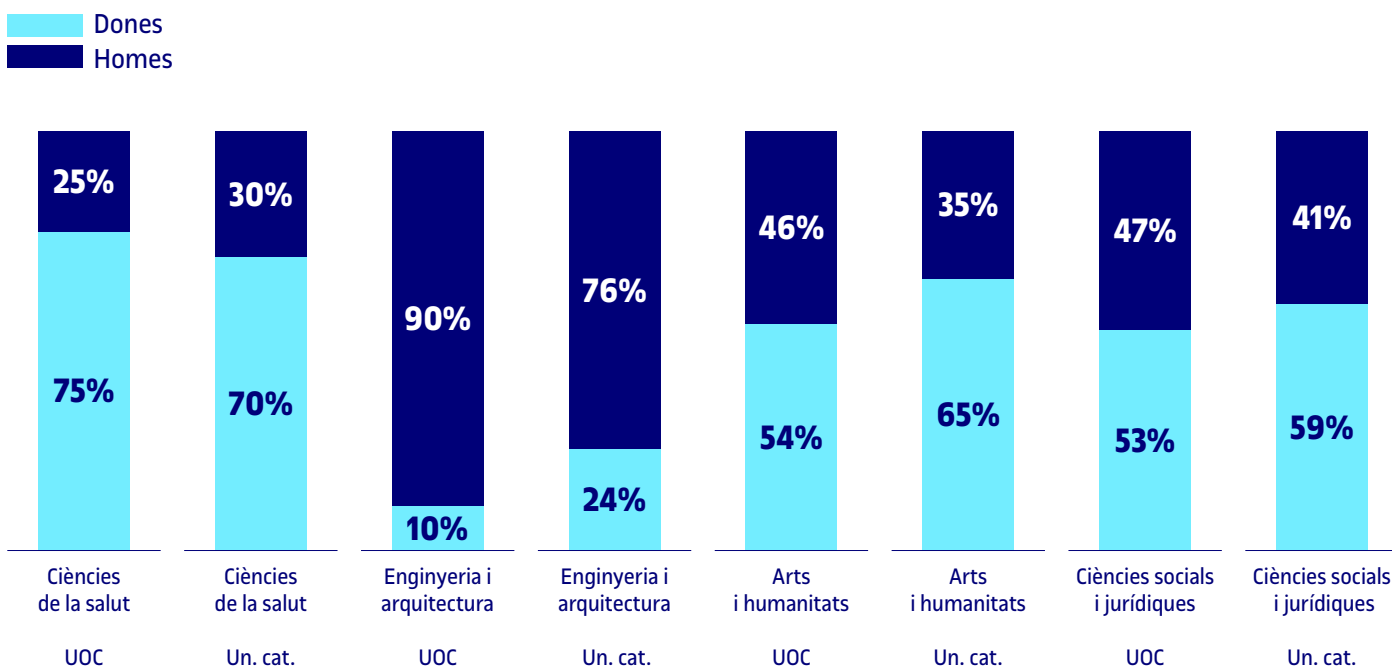
Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.18. Composició equilibrada, segons el sexe, de l'alumnat segons la branca de coneixement en relació amb la resta d'universitats catalanes</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	En els estudis en què hi ha segregació horitzontal, aquesta segregació és més accentuada en el cas de la UOC que en el cas del conjunt de les universitats catalanes.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>
<b>Observacions</b>	La UOC no imparteix graus de ciències experimentals. La UOC no imparteix màsters de ciències experimentals. La UOC no imparteix doctorats de ciències experimentals, de ciències de la salut ni d'arts i humanitats.*

\* En aquest cas, la classificació dels estudis no correspon a la classificació interna de la UOC, sinó que correspon a la classificació dels estudis segons els paràmetres del conjunt de les universitats catalanes, i això permet fer la comparativa.

Per a observar la composició de l'alumnat segons el sexe i l'àmbit de coneixement, es presenten les dades segons l'alumnat de grau, de màster i de doctorat. Els resultats s'observen a continuació:

**Gràfic 32. Distribució de l'alumnat matriculat als graus de la UOC i al SUC**



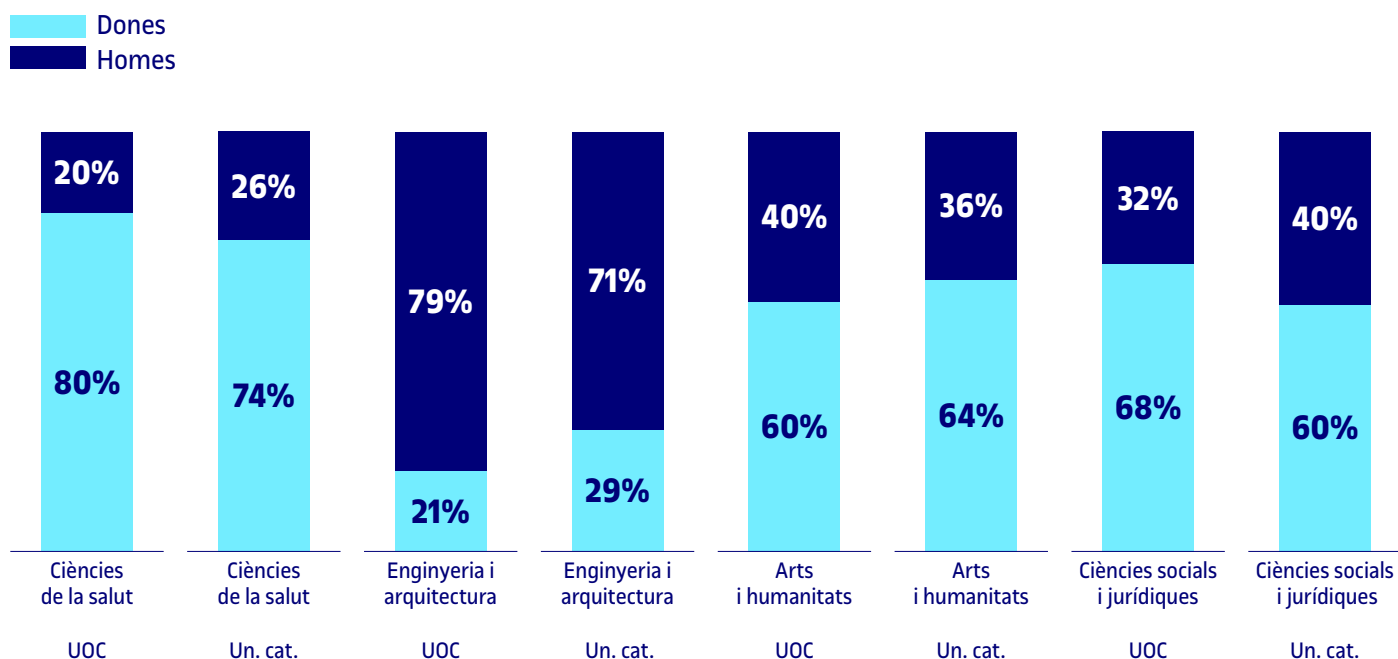
Font: dades internes de la UOC i Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives

S'observa que, pel que fa als graus, la distribució de l'alumnat segons el sexe a la UOC és molt similar a la de la resta d'universitats catalanes, tot i que la segregació horitzontal detectada en els diferents camps d'estudi és accentuada en el cas de la UOC; així, en el cas dels graus de ciències de la salut i dels graus d'enginyeria i arquitectura,<sup>6</sup> la composició de l'alumnat és menys equilibrada a la UOC que al conjunt de les universitats catalanes.

Aquestes diferències entre la composició de l'alumnat de la UOC i la composició del conjunt de les universitats catalanes poden venir donades per les especificitats que representa el fet que la UOC és una universitat amb un entorn digital. Als grups de discussió s'apunta com un punt positiu el fet que la UOC facilita la conciliació, perquè permet que cadascú gestioni la càrrega de treball en el moment que s'ho estimi més. Aquest fet pot facilitar la vida de les dones que acumulen una càrrega total de treball més elevada que els homes, ja que destinen més hores al treball domèstic i de cures, a més del temps dedicat al treball remunerat.

D'altra banda, cal destacar que la baixa proporció de dones als graus d'enginyeria i arquitectura representa un gran repte per a la UOC, ja que una universitat que promou un entorn digital que facilita la incorporació de dones ha de fer un esforç per incorporar dones als estudis relacionats amb l'àmbit digital, de noves tecnologies i de les tecnologies de la informació i la comunicació.

**Gràfic 33. Distribució de l'alumnat matriculat als màsters de la UOC i al SUC**

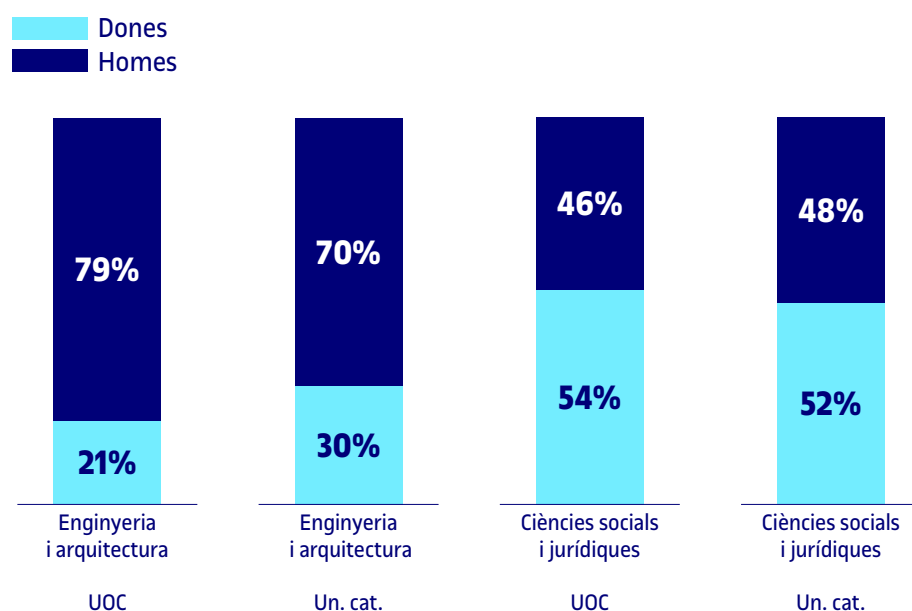


Font: dades internes de la UOC i Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives

<sup>6</sup> Els estudis inclosos en la categoria d'enginyeria i arquitectura —categoria utilitzada pel conjunt de les universitats catalanes— es corresponen a la UOC amb els estudis inclosos a les àrees de coneixement de comunicació i informació, de disseny, creació i multimèdia, i d'informàtica, multimèdia i telecomunicació.

Pel que fa als estudis de màster, en el gràfic 34 s'observa una dinàmica similar que al gràfic 33: hi ha una distribució similar d'estudiants homes i dones als màsters de la UOC i de la resta d'universitats catalanes, malgrat que, a la UOC, la distribució d'homes i dones és menys equilibrada que a la resta d'universitats, pels màsters esmentats. La diferència principal que s'observa respecte de la composició dels graus és que els màsters de ciències socials i jurídiques són més feminitzats a la UOC que al conjunt de les universitats catalanes.

**Gràfic 34. Distribució de l'alumnat matriculat als doctorats de la UOC i al SUC**



Font: dades internes de la UOC i Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats de la Xarxa Vives

Per acabar, el gràfic 34 mostra la distribució de l'alumnat matriculat als doctorats de la UOC i al sistema universitari català (SUC). En aquest cas, només es disposa de dades comparables d'ambdues realitats en els estudis d'enginyeria i arquitectura i els estudis de ciències socials i jurídiques. Novament, pel que fa als àmbits que tendeixen a estar segregats (en aquest cas, el de l'enginyeria està molt masculinitzat), es torna a observar una accentuació de la segregació horitzontal en el cas de la UOC.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.19. Composició equilibrada de l'alumnat segons el sexe i el màster</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Es detecta segregació horitzontal, ja que hi ha estudis de màster amb una forta masculinització o una forta feminització pel que fa a la composició del seu alumnat segons el sexe.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

La taula següent permet observar la distribució de l'alumnat de màster segons el sexe al llarg dels darrers quatre cursos acadèmics i l'evolució dels nivells de paritat o segregació en aquests cursos.

Del conjunt d'informació facilitada, destaca el fet que més de la meitat dels màsters oferts estan força o molt segregats per sexes. Els màsters amb una marca de gènere més pronunciada del darrer curs són el de Nutrició i Salut, el de Psicologia, Salut i Qualitat de Vida, el d'Estudis Catalans, el de Treball Social Sanitari, el de Dificultats de l'Aprenentatge i Trastorns del Llenguatge, el de Psicopedagogia i el de Psicologia Infantil i Juvenil: Tècniques i Estratègies d'Intervenció, pel que fa als màsters més feminitzats (amb més d'un 80% de dones respecte del conjunt de l'alumnat d'aquella titulació). D'altra banda, el màster de Seguretat de les Tecnologies de la Informació i de les Comunicacions, el d'Enginyeria Informàtica, el d'Enginyeria de Telecomunicació i el de Desenvolupament d'Aplicacions per a Dispositius Mòbils són els màsters més masculinitzats (amb més d'un 80% d'homes respecte del conjunt de l'alumnat).



Taula 20. Evolució de la distribució de l'alumnat de màster segons el sexe\*

	Curs 2014-2015		Curs 2015-2016		Curs 2016-2017		Curs 2017-2018	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Programari Lliure	94%	6%	98%	2%	95%	5%	-	-
Societat de la Informació i el Coneixement	60%	40%	57%	43%	64%	36%	49%	51%
Educació i TIC ( <i>E-learning</i> )	41%	59%	40%	60%	43%	57%	38%	63%
Prevençió de Riscos Laborals	50%	50%	47%	53%	50%	50%	60%	40%
Nutrició i Salut	22%	78%	21%	79%	19%	81%	19%	81%
Telemedicina	51%	49%	50%	50%	42%	58%	40%	60%
Gestió Cultural	34%	66%	34%	66%	36%	64%	50%	50%
Anàlisi Política	73%	27%	65%	35%	71%	29%	74%	26%
Seguretat de les Tecnologies de la Informació i de les Comunicacions	87%	13%	88%	12%	88%	12%	88%	12%
Aplicacions Multimèdia	62%	38%	58%	42%	53%	47%	50%	50%
Direcció de les Organitzacions en l'Economia del Coneixement	62%	38%	63%	37%	62%	38%	60%	40%
Enginyeria Informàtica	86%	14%	86%	14%	85%	15%	86%	14%
Fiscalitat	46%	54%	48%	52%	46%	54%	48%	52%
Psicologia, Salut i Qualitat de Vida	22%	78%	38%	62%	33%	67%		100%
Enginyeria de Telecomunicació	93%	7%	89%	12%	84%	16%	81%	19%
Advocacia	42%	58%	44%	56%	45%	55%	44%	56%
Humanitats: Art, Literatura i Cultura Contemporànies	45%	55%	44%	56%	43%	57%	41%	59%
Drets Humans, Democràcia i Globalització	34%	66%	37%	63%	38%	63%	36%	64%
Anàlisi de l'Entorn Econòmic	81%	19%	76%	24%	71%	29%	69%	31%
Estudis Catalans	28%	72%	30%	70%	25%	75%	0%	100%
Gestió Estratègica de la Informació i el Coneixement en les Organitzacions	49%	51%	50%	50%	52%	48%	51%	49%
Mediterrània Antiga	60%	40%	71%	29%	57%	43%	50%	50%
Treball Social Sanitari	14%	86%	13%	88%	12%	88%	10%	90%
Estudis de la Xina i el Japó: Món Contemporani	58%	42%	61%	39%	57%	43%	59%	41%
Dificultats de l'Aprenentatge i Trastorns del Llenguatge	10%	90%	10%	90%	8%	92%	8%	92%
Administració i Govern Electrònic	37%	63%	50%	50%	53%	48%	51%	49%
Responsabilitat Social Corporativa	36%	64%	29%	71%	30%	70%	27%	73%
Bioinformàtica i Bioestadística	-	-	55%	45%	57%	43%	56%	44%
Desenvolupament d'Aplicacions per a Dispositius Mòbils	-	-	82%	18%	84%	16%	83%	17%
Neuropsicologia	-	-	24%	76%	21%	79%	23%	77%
Ocupació i Mercat de Treball: Intervenció i <i>Coaching</i> en l'Àmbit Laboral	-	-	24%	76%	27%	73%	25%	75%
Turisme Sostenible i TIC	-	-	44%	56%	31%	69%	27%	73%
Gestió Cultural	-	-	33%	67%	32%	68%	34%	66%
Educació i TIC ( <i>E-learning</i> )	-	-	39%	61%	35%	65%	30%	70%
Mediterrània Antiga	-	-	56%	44%	53%	47%	56%	44%
Prevençió de Riscos Laborals	-	-	46%	54%	49%	51%	47%	53%
Societat de la Informació i el Coneixement	-	-	52%	48%	47%	53%	50%	50%
Comunicació Corporativa, Protocol i Esdeveniments	-	-	-	-	23%	77%	24%	76%
Màrqueting Digital	-	-	-	-	-	-	39%	61%
Psicopedagogia	-	-	-	-	-	-	13%	87%
Ciència de Dades	-	-	-	-	-	-	77%	23%
Ciutat i Urbanisme	-	-	-	-	-	-	68%	32%
Direcció i Gestió de Recursos Humans	-	-	-	-	-	-	27%	73%
Periodisme i Comunicació Digital: Dades i Noves Narratives	-	-	-	-	-	-	-	-
Psicologia Infantil i Juvenil: Tècniques i Estratègies d'Intervenció	-	-	-	-	-	-	15%	85%
Avaluació i Gestió de la Qualitat en l'Educació Superior	-	-	-	-	-	-	39%	61%
<i>Social Media</i> : Gestió i Estratègia	-	-	-	-	-	-	30%	70%

\* En la columna «Curs 2017-2018» d'aquesta taula, els colors verds marquen les caselles amb una presència d'homes o de dones més gran del 60%, entre els quals el verd més intens marca una proporció propera al 100% i el verd més fluix marca una proporció més propera al 60%. Alhora, els colors vermells denoten una presència d'homes o de dones menor del 40%, dels quals el vermell més intens marca una proporció més pròxima al 0% i el vermell més clar marca una proporció més pròxima al 40%. Així, les caselles blanques o amb un to pastel són les que marquen una composició més paritària. Font: dades internes facilitades per la UOC

En fixar-nos en l'evolució de la composició d'homes i dones dels diversos màsters, es detecta que alguns han anat guanyant o perdent paritat entre estudiants, de la mateixa manera que han vist, o no, accentuada la segregació horitzontal existent. Entre els que parteixen de nivells elevats de segregació i que els han mantingut estables o els han accentuat els darrers cursos trobem els màsters de Programari Lliure, el de Nutrició i Salut, el d'Anàlisi Política, el de Seguretat de les Tecnologies de la Informació i de les Comunicacions, el de Treball Social Sanitari, el de Dificultats de l'Aprenentatge i Trastorns del Llenguatge, el d'Estudis Catalans, el de Responsabilitat Social Corporativa, el de Turisme Sostenible i TIC i el d'Educació i TIC. Entre els que partien de nivells alts de segregació i que han anat revertint-los amb els anys (encara que alguns encara no siguin en situació d'equilibri) hi ha el màster de Gestió Cultural, el d'Aplicacions Multimèdia, el d'Enginyeria de Telecomunicació, el d'Anàlisi de l'Entorn Econòmic i el de la Mediterrània Antiga.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.20. Taxa de rendiment de l'alumnat de grau i de màster segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	Malgrat que la taxa de rendiment és lleugerament més elevada per a les dones tant en els estudis de grau com en els estudis de màster, no s'observen diferències significatives segons el sexe.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>
<b>Observacions</b>	Les dades següents es presenten segons les categories oficials del SUC i no les categories pròpies de la UOC.  Només es disposa d'informació referent a les àrees d'enginyeria i arquitectura, arts i humanitats, i ciències socials i jurídiques.

Cal observar si hi ha diferències, o no, entre la taxa de rendiment de les dones i la dels homes estudiants, és a dir, analitzar les proporcions de crèdits aprovats respecte del total de crèdits de matriculació. Per a fer-ho, s'han separat els percentatges dels graus i dels màsters de la UOC i s'han comparat amb les proporcions mitjanes de la resta d'universitats catalanes. Els resultats són els següents:

**Taula 21. Taxa de rendiment de l'alumnat de grau a la UOC i al SUC**

	Taxa de rendiment UOC		Taxa de rendiment SUC	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Enginyeria i arquitectura	63%	62%	81%	75%
Arts i humanitats	76%	75%	86%	81%
Ciències socials i jurídiques	76%	74%	87%	80%

Font: dades internes de la UOC

La taula 21 mostra que no hi ha diferències rellevants entre la taxa de rendiment d'homes i de dones als graus de la UOC, tot i que les dones tenen percentatges lleugerament més alts en totes les branques registrades. En el cas de la resta d'universitats, hi ha més diferència entre sexes.

**Taula 22. Taxa de rendiment de l'alumnat de màster a la UOC**

	Taxa de rendiment UOC	
	Dones	Homes
Enginyeria i arquitectura	78%	81%
Arts i humanitats	86%	82%
Ciències socials i jurídiques	91%	88%
Ciències de la salut	92%	88%

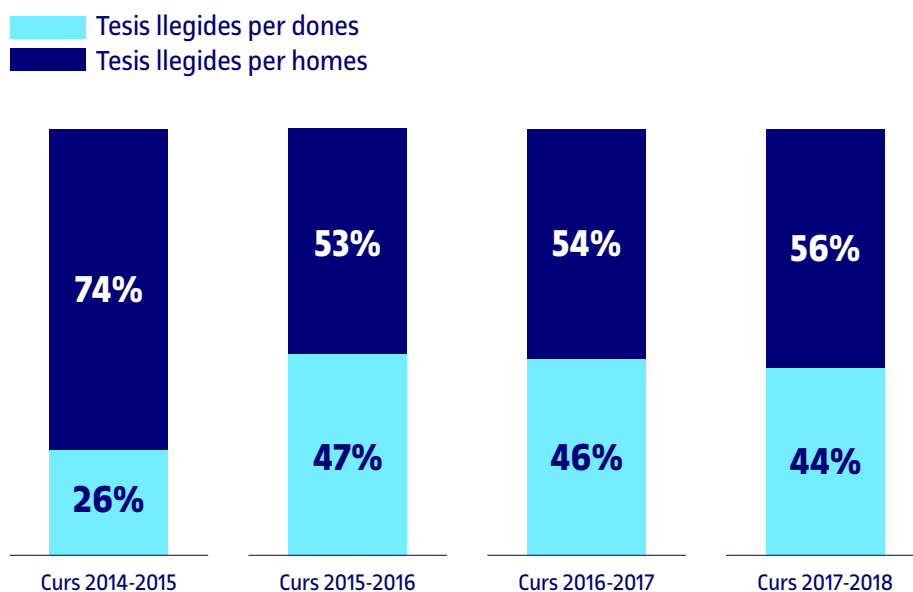
Font: dades internes de la UOC

En el cas dels màsters, no es disposa de la mitjana de la resta d'universitats per a comparar els resultats. Pel que fa al cas de la UOC, tampoc no s'observen grans diferències entre la taxa de rendiment dels homes i la de les dones en termes generals. Tanmateix, cal assenyalar que les dones continuen tenint taxes més elevades excepte en el cas dels màsters d'enginyeria i arquitectura. Aquest fet es podria explicar per les baixes proporcions de dones en aquesta tipologia d'estudis de màster.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.21. Proporció de tesis llegides per dones respecte del total de tesis llegides</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Malgrat que hi ha una composició equilibrada de les lectures de tesi entre homes i dones, les dones que llegeixen la tesi representen una proporció inferior a les dones amb una beca de doctorat.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Pel que fa a la proporció de tesis llegides per dones respecte del total, s'observa que, malgrat la baixa proporció de tesis llegides per dones el primer curs analitzat, a partir del curs 2015-2016, la proporció es manté superior al 40%, percentatge que indicaria una situació paritària.

**Gràfic 35. Evolució de la proporció de tesis llegides segons el sexe**



Font: dades internes de la UOC

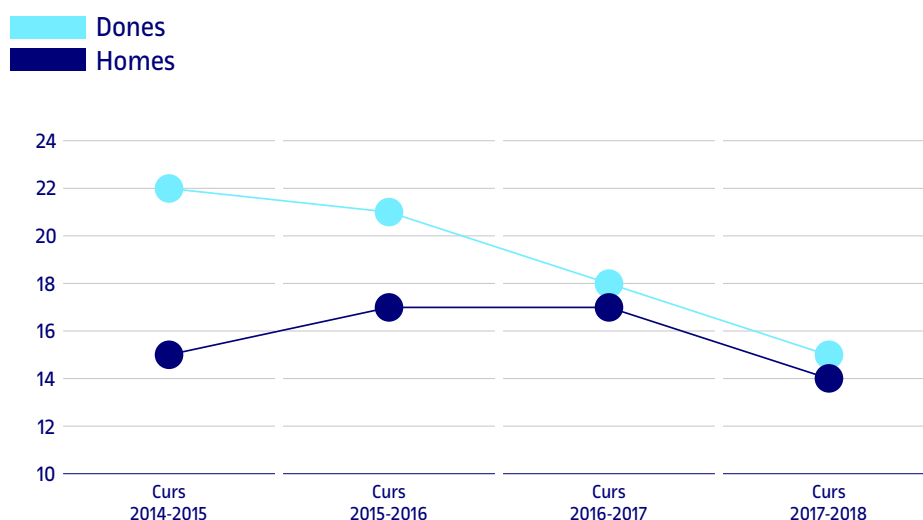
Del total de 19 tesis llegides el curs 2014-2015, 5 van ser llegides per dones; de 45 del curs 2015-2016, 21 les van llegir dones; de 13 tesis el 2016-2017, 6 lectures les van fer dones; i de 18 tesis llegides el darrer curs analitzat, 6 les van llegir dones.

Cal destacar, però, que en els 4 cursos analitzats, la proporció de dones amb beques de doctorat és lleugerament superior (del 53% el curs 2014-2015 i del 46% el curs 2017-2018) al percentatge de dones que fan la lectura de tesi. Aquesta dada pot mostrar, doncs, que les dones tenen més dificultats per a acabar la tesi que els seus companys, malgrat la millora que s'observa tenint en compte l'evolució.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.22. Composició equilibrada del personal predoctoral segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada segons el sexe de les persones que obtenen beques internes de doctorat, però no hi ha una majoria d'homes entre les persones que obtenen beques externes.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Pel que fa a la distribució de beques internes per als i les estudiants de doctorat a la UOC, s'observa que la concessió d'aquestes han anat disminuint amb els anys, però alhora la prestació s'ha anat fent més paritària, i cal destacar que les dones, al llarg dels darrers anys, han estat més receptores d'aquests ajuts que els homes.

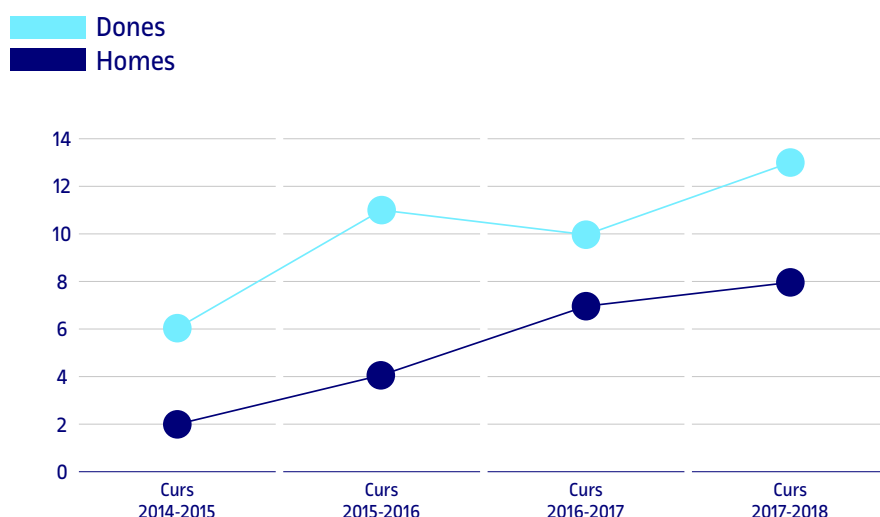
**Gràfic 36. Concessió de beques internes de la UOC segons el sexe**



Font: dades internes de la UOC

Pel que fa a les beques externes, estan masculinitzades en tots els anys analitzats, tot i que han crescut en nombres absoluts per a tots dos sexes.

**Gràfic 37. Concessió de beques externes segons el sexe**



Font: dades internes de la UOC

Per a arribar a tenir més informació, seria rellevant saber el nombre de sol·licituds de beques segons el sexe i observar si la proporció de dones que sol·liciten aquestes beques és superior al percentatge de dones que les obtenen.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Presència de dones i homes
<b>Indicador</b>	<b>5.23. Composició equilibrada dels doctorands i doctorandes segons el sexe i l'àrea de recerca</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Del curs 2014-2015 al curs 2017-2018
<b>Resultat</b>	Hi ha una composició equilibrada del conjunt de doctorands i doctorandes, però hi ha segregació horitzontal en el programa de doctorat de Tecnologies de la Informació i de Xarxes, en què hi ha una forta masculinització.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació de la composició de les persones inscrites al programa de doctorat de Bioinformàtica.

Pel que fa a la composició segons el sexe dels doctorands i les doctorandes, en comptabilitzar tota la UOC, s'observa que, en el curs 2017-2018, hi ha 284 doctorands, dels quals, 156 són homes (el 54%) i 128 són dones (que representen el 46%).

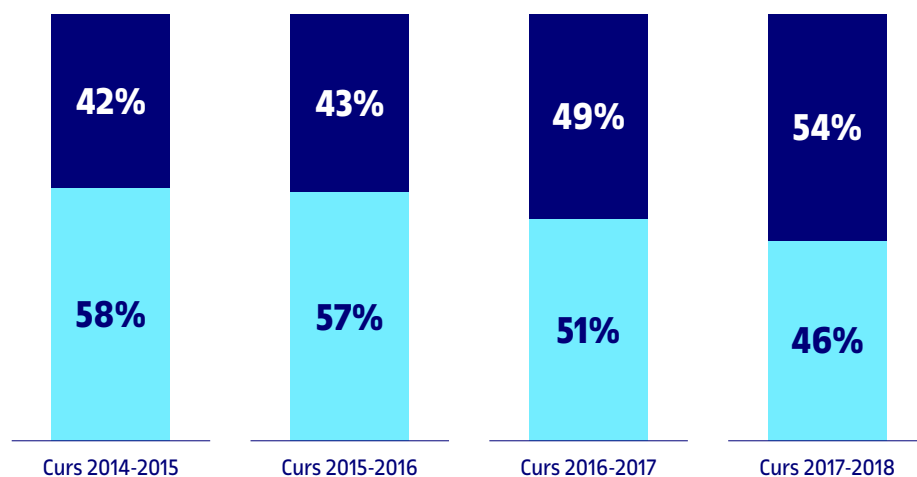
En analitzar aquestes proporcions segons l'àmbit de coneixement, s'observa que el programa de doctorat d'Educació i TIC (*E-learning*) té una presència equilibrada de dones i homes, tot i que cal destacar que la paritat ha crescut al llarg dels darrers anys. Pel que fa al programa de doctorat de Societat de la Informació i el Coneixement, la composició també és equilibrada segons el sexe, al llarg de tots els cursos analitzats. Finalment, el programa de doctorat de Tecnologies de la Informació i de Xarxes està profundament masculinitzat, i només té un 20% de dones.

Així, doncs, de la mateixa manera que en altres nivells d'estudi, es detecta segregació horitzontal en la composició del personal doctorand segons el sexe.

**Gràfic 38. Composició de les àrees de recerca de doctorands segons el sexe**

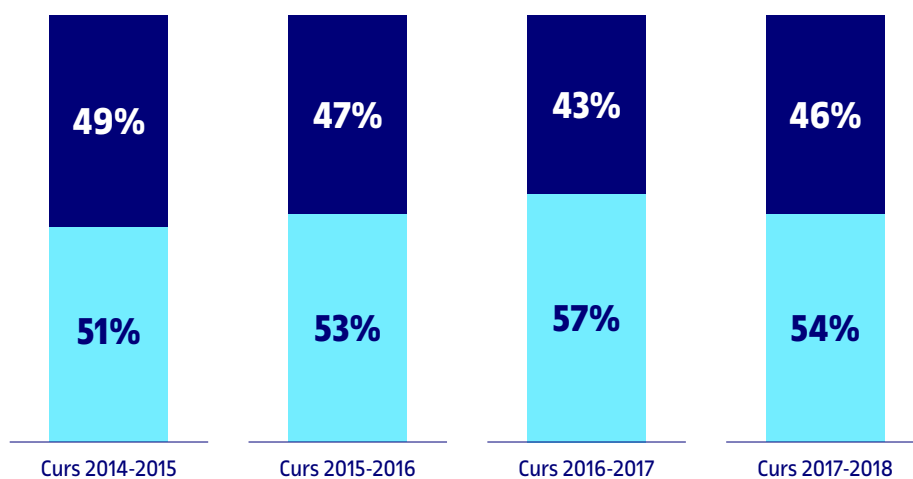
■ Dones  
■ Homes

**Programa de doctorat d'Educació i TIC (*E-learning*)**



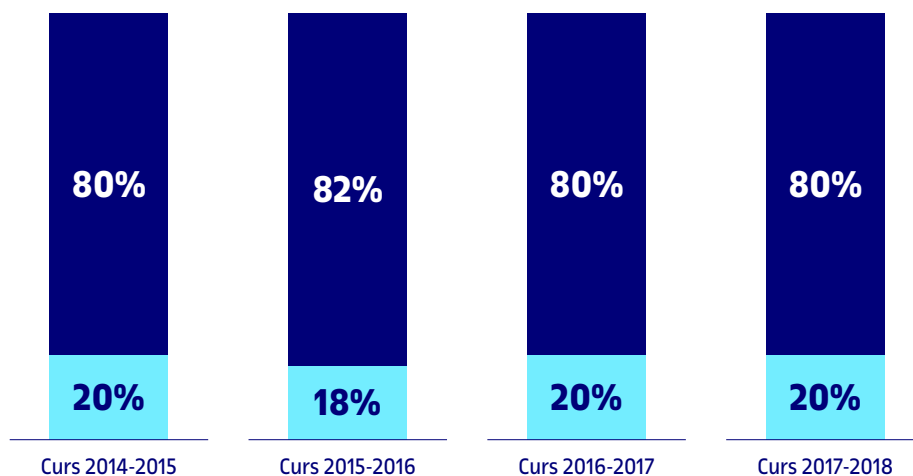
Font: dades internes de la UOC

## Programa de doctorat de Societat de la Informació i el Coneixement



Font: dades internes de la UOC

## Programa de doctorat de Tecnologies de la Informació i de Xarxes



Font: dades internes de la UOC



<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Representació de dones i homes en òrgans de govern
<b>Indicador</b>	<b>5.24. Presència de dones i homes als òrgans de govern unipersonals</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	No hi ha presència de dones als dos càrrecs amb més poder i rellevància del govern de la UOC.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Els òrgans de govern unipersonals de la UOC són la figura de rector o rectora, el secretari o secretària general, els vicerectors, els directors d'estudis i els directors d'àrea.

Tal com s'observa en la taula 23, el càrrec amb més rellevància i més poder i visibilitat és el càrrec de rector, que el curs 2016-2017, com en l'actualitat, és ocupat per un home. Pel que fa a la secretaria general, que correspon al segon càrrec més rellevant, també és ocupada per un home. Hi ha dones en dos dels tres càrrecs de vicerector/a. Finalment, en la figura de director/a d'estudis, càrrec que ocupen set persones, hi ha quatre dones i tres homes.

**Taula 23. Composició dels càrrecs de govern unipersonals segons el sexe**

	Rector/a	Secretari/ària general	Vicerector/a	Director/a d'estudis
Dones	0	0	2	4
Homes	1	1	1	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Font: dades internes de la UOC

Així, s'observa que, malgrat que hi ha una composició equilibrada en els càrrecs de vicerectors i vicerectores, dels directors i directores d'estudis, i aquesta és una qüestió molt notable, cal destacar que els dos càrrecs amb més visibilitat, projecció pública i rellevància política són ocupats per homes.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Representació de dones i homes en òrgans de govern
<b>Indicador</b>	<b>5.25. Composició equilibrada de les persones en càrrecs de govern col·legiats segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/organs-govern/index.html">https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/organs-govern/index.html</a> )
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Dels dos òrgans de govern col·legiats, el Consell de Govern té una composició paritària, mentre que el Consell de Direcció incorpora només un 22% de dones.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Els òrgans de govern col·legiats de la UOC són dos: el Consell de Govern i el Consell de Direcció.

El Consell de Govern és format per diverses persones: el rector, el gerent, la vicerectora de Planificació Estratègica i Recerca, la vicerectora de Globalització i Cooperació, el vicerector de Docència i Aprenentatge, el secretari general i representants de l'alumnat, del professorat i del personal de gestió. D'aquestes 9 persones, 4 són dones: dues vicerectores, la representant de l'alumnat i la representant del personal de gestió. Així, el Consell de Govern és un òrgan paritari, malgrat que cal apuntar que els homes que hi participen ho fan com a representants de càrrecs amb més responsabilitat. Alhora, cal destacar que col·lectius feminitzats com l'alumnat o el personal de gestió són representats per dones, fet que pot semblar lògic, però que no sempre es dona, ja que en diversos àmbits amb una gran proporció de dones, les persones que acostumen a accedir als càrrecs de responsabilitat són homes.

D'altra banda, el Consell de Direcció és un òrgan que és format pel rector, el gerent, la vicerectora de Planificació Estratègica i Recerca, la vicerectora de Globalització i Cooperació, el vicerector de Docència i Aprenentatge, el secretari general, el vicegerent de Finances i Recursos (com a convidat permanent), el vicegerent d'Operacions (com a convidat permanent), i el director del Gabinet del Rector i de Relacions Institucionals (també com a convidat permanent). Tal com s'observa, doncs, de les 9 persones que formen part d'aquest òrgan, només 2 són dones, que representen el 22%, i, per tant, el Consell de Direcció és un òrgan profundament masculinitzat.

<b>Eix</b>	5. Presència i representació de dones i homes
<b>Subeix</b>	Representació de dones i homes en òrgans de govern
<b>Indicador</b>	<b>5.26. Presència de dones i homes als càrrecs unipersonals en l'àmbit dels estudis</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/estudis-centres-recerca/index.html">https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/estudis-centres-recerca/index.html</a> )
<b>Període</b>	Curs 2016-2017 Les dades referents a les direccions de programa fan referència a la data de 30 de juny de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha una majoria de dones entre les direccions d'estudis. No hi ha una composició equilibrada de les sotsdireccions d'estudis. Hi ha una composició equilibrada de les direccions de programa.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Els òrgans de govern unipersonals en l'àmbit dels estudis són els directors i les directores d'estudis, que corresponen a la figura que en altres universitats equival al degà o degana. En el cas de la UOC, hi ha 4 dones que ocupen aquest càrrec i 3 homes en aquesta situació.

Pel que fa als sotsdirectors i les sotsdirectores de docència i recerca, un càrrec de direcció dels estudis, la major part de les persones que ocupen aquest càrrec són homes.

Finalment, les direccions de programa engloben els càrrecs de director o directora dels graus, postgraus o màsters, per la qual cosa hi ha un nombre elevat de persones que ocupa aquests càrrecs. Així, tal com mostra la taula 24, de les 91 persones que ocupen els càrrecs de direcció de programa, el 48,4% són dones i el 51,6% són homes. Per tant, la composició de les direccions de programa segons el sexe és equilibrada.

**Taula 24. Composició dels càrrecs de govern unipersonals en l'àmbit dels estudis segons el sexe**

	Direcció d'estudis	Sotsdireccions de docència i de recerca	Direcció de programa
Dones	4	5	44
Homes	3	8	47
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>91</b>

Font: dades internes de la UOC

**Taula resum de l'eix 5. Presència i representació de dones i homes**

<b>Indicadors</b>	<b>Punts forts</b>	<b>Punts febles</b>
5.1. Composició equilibrada segons el sexe i l'edat de la plantilla de personal	Hi ha una composició equilibrada del personal acadèmic segons el sexe i l'edat.	No hi ha paritat en la composició del personal de gestió, i s'hi observa segregació horitzontal, malgrat que no s'observa una composició desequilibrada segons l'edat.
5.2. Composició equilibrada de la plantilla de personal segons el sexe i l'antiguitat	No s'observen diferències rellevants entre l'antiguitat d'homes i dones de la plantilla de personal.	
5.3. Composició equilibrada del personal docent segons el sexe, la categoria i l'àmbit de coneixement	S'observa una composició equilibrada en la majoria de les categories professionals del personal docent.	El personal docent és un col·lectiu en què es dona segregació horitzontal.
5.4. Composició equilibrada del personal investigador segons el sexe i l'àmbit de coneixement	Hi ha una composició equilibrada del personal investigador.	
5.5. Composició equilibrada del personal de gestió segons el sexe i el tipus de contracte.	El personal de gestió està feminitzat.	Les dones són majoria entre el personal de gestió amb contractes temporals.
5.6. Composició equilibrada del personal de gestió segons el sexe i el càrrec		Es percep segregació vertical en el personal de gestió.
5.7. Composició equilibrada del personal docent col·laborador segons el sexe i l'àmbit de coneixement	El personal docent col·laborador té una composició equilibrada.	Es detecta segregació horitzontal entre el personal docent col·laborador.
5.8. Composició equilibrada dels tutors i tutores segons el sexe i l'àmbit de coneixement	Les tutories tenen una composició equilibrada.	Es detecta segregació horitzontal entre el personal que ocupa tasques de tutoria.
5.9. Composició equilibrada dels òrgans de direcció dels programes de doctorat segons el sexe	Hi ha paritat en la coordinació dels programes de doctorat.	La direcció de l'Escola de Doctorat és un lloc ocupat per un home durant els darrers quatre anys.

Indicadors	Punts forts	Punts febles
5.10. Composició equilibrada del personal de direcció de tesi dels programes propis de doctorat segons el sexe		No hi ha paritat entre el personal de direcció de tesi dels programes propis de doctorat.
5.11. Composició equilibrada de les tutories dels programes propis de doctorat segons el sexe	Hi ha paritat en un dels programes de doctorat.	Les tutories dels programes propis de doctorat tenen una composició masculinitzada.
5.12. Composició equilibrada del personal de l'IN3 segons el sexe	Hi ha paritat a l'IN3 i no s'hi observa segregació vertical.	
5.13. Composició equilibrada dels projectes de recerca segons el sexe	Hi ha paritat entre les persones que fan d'investigador o investigadora principal dels projectes de recerca.	
5.14. Composició equilibrada dels grups de recerca segons el sexe	En la majoria dels grups de recerca hi ha més d'un 50% de dones.	Hi ha segregació horitzontal en els grups de recerca.
5.15. Proporció de dones investigadores principals respecte del total de personal investigador principal dels grups de recerca	Hi ha una composició equilibrada de les persones investigadores principals als grups de recerca.	
5.16. Composició equilibrada de l'alumnat de la UOC segons el sexe	En l'alumnat de la UOC hi ha una presència elevada de dones.	
5.17. Composició equilibrada de l'alumnat segons el sexe i el grau		Hi ha segregació horitzontal en la composició d'alguns graus.
5.18. Composició equilibrada, segons el sexe, de l'alumnat segons la branca de coneixement en relació amb la resta d'universitats catalanes		La segregació horitzontal, en els graus on es dona, és superior a la UOC que al conjunt de les universitats catalanes.
5.19. Composició equilibrada de l'alumnat segons el sexe i el màster		Es detecta segregació horitzontal en la composició d'alguns màsters i postgraus.

Indicadors	Punts forts	Punts febles
5.20. Taxa de rendiment de l'alumnat de grau i de màster segons el sexe	No hi ha diferències rellevants entre la taxa de rendiment d'homes i dones.	
5.21. Proporció de tesis llegides per dones respecte del total de tesis llegides	Hi ha una composició equilibrada de les lectures de tesi.	Les dones que llegeixen la tesi constitueixen una proporció inferior a les dones amb una beca de doctorat.
5.22. Composició equilibrada del personal predoctoral segons el sexe	Hi ha una composició equilibrada de les persones que obtenen beques internes de doctorat.	Hi ha una majoria d'homes entre les persones que obtenen beques externes.
5.23. Composició equilibrada dels doctorands i doctorandes segons el sexe i l'àrea de recerca	Hi ha una composició equilibrada del conjunt de doctorands.	Es troba segregació horitzontal en un programa de doctorat, que està masculinitzat.
5.24. Presència de dones i homes en els òrgans de govern unipersonals		No hi ha presència de dones en els dos càrrecs amb més poder i rellevància del govern.
5.25. Composició equilibrada dels càrrecs de govern col·legiats segons el sexe	El Consell de Govern té una composició paritària.	El Consell de Direcció té només un 22% de dones.
5.26. Presència de dones i homes als càrrecs unipersonals en l'àmbit dels estudis	Hi ha una composició equilibrada de les direccions d'estudis i de les direccions de programa.	No hi ha una composició equilibrada de les sotsdireccions d'estudis.

## Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional

Aquest eix té per objectiu mesurar la situació de les condicions laborals del personal treballador de la UOC. En aquest sentit, es vol copsar si les condicions laborals del personal poden generar o generen algun tipus de greuge per les condicions laborals de les dones.

En relació amb la diagnosi de gènere de l'any 2013, no es perceben diferències rellevants en els diversos aspectes que s'analitzen en aquest eix. Així, doncs, les mesures de l'anterior pla d'igualtat no semblen haver produït canvis que es puguin observar en aquest document.

Així, pel que fa a l'accés i la promoció als llocs de treball de la UOC, en aquest eix s'avalua com són els processos de selecció i promoció del personal i qui forma part dels tribunals que prenen aquestes decisions. Més enllà d'avaluar si existeixen clàusules de gènere que assegurin la no discriminació per raó de sexe, es recompta el nombre d'homes i dones que hi han pogut participar i que ho han fet amb èxit. Aquesta informació és clau per a assenyalar possibles biaixos o inèrcies que resultin, de manera indirecta, discriminatoris. En aquest sentit, cal destacar la manca d'informació recollida i sistematitzada per tal que la mateixa Universitat pugui ser coneixedora de la situació en què es troba en aquest aspecte.

La formació també és un aspecte clau, ja que s'hi poden produir situacions de desigualtat indirecta, tal com s'esmenta específicament en la Llei d'igualtat. L'accés a la formació pot estar subjecte a la categoria professional, a l'àmbit o el departament del lloc de treball, a l'horari en què es desenvolupa, entre altres aspectes. Tenint en compte la composició relativament segregada per raó de gènere de la plantilla, es podria donar la situació que la formació interna, malgrat ser pensada de manera aparentment neutral pel que fa al gènere, estigui esbiaixada i afavoreixi col·lectius d'un perfil laboral determinat, o dificulti que altres col·lectius, a la pràctica, hi accedeixin. Alhora, l'accés a aquesta formació pot ser que condicioni la possibilitat d'accedir a processos de promoció, ja que la formació pot puntuar en aquests processos. Així, doncs, l'anàlisi de la participació en les formacions internes és molt rellevant, i cal lamentar la inexistència de dades.

Pel que fa als ajuts a la recerca, que és un aspecte importantíssim que repercuteix en les condicions de vida i el desenvolupament acadèmic del professorat i el personal investigador, s'observa que, malgrat no disposar de dades en relació amb la composició del grup de persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger segons el sexe, els ajuts a la recerca considerats globalment es reparteixen de manera equitativa entre homes i dones als diferents instituts de recerca.

La bretxa salarial és un indicador clau per a percebre si hi ha desigualtats entre homes i dones en les condicions laborals del personal treballador, i la UOC presenta un punt feble en relació amb aquesta qüestió en algunes categories professionals, malgrat que cal destacar que aquest fet no es dona en totes les categories.

El reconeixement de les carreres professionals és un altre aspecte que fa referència només al professorat i al personal investigador, però mostra el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere en relació amb la carrera acadèmica. Així, mentre les persones que reben els premis més prestigiosos de la Universitat, els premis *honoris causa*, han estat sempre homes al llarg dels darrers anys, la resta de premis que s'han atorgat per part de la UOC són paritaris.

Pel que fa a les estratègies de la Universitat per a prevenir, detectar i abordar la violència masclista, malgrat que la UOC disposa d'un protocol, la major part del personal treballador no coneix aquest document, fet que el converteix en una eina gairebé inútil. A més, en les enquestes es detecten alguns comportaments masclistes, relacionats amb les bromes o els acudits o amb el menysteniment de les opinions de les dones i de les tasques associades a la feminitat. Per altra banda, però, i en un sentit més optimista, cal destacar que el fet que la UOC sigui una universitat digital i les relacions no siguin presencials és un aspecte que es detecta com a positiu pel que fa a les relacions de gènere: el fet que les relacions es donin per mitjans digitals fa que acostumin a donar-se comunicacions escrites, i aquestes donen menys espai a la informalitat i l'ambigüitat. Així, la UOC té una especificitat que dificulta l'assetjament i les relacions abusives, malgrat que no les impossibilita, perquè —cal recordar— la UOC també té un espai físic laboral.

Finalment, pel que fa a les mesures de conciliació, malgrat que es disposa de poques dades que mostrin quina és la situació real de l'accés d'homes i dones a aquestes mesures, a partir de la informació qualitativa es percep que el fet que la UOC sigui una universitat en línia de nou és un aspecte positiu, en aquest cas perquè facilita la conciliació tant al professorat com a l'alumnat. En aquest sentit, el fet que hi hagi flexibilitat horària, el teletreball, el fet que no siguin necessaris desplaçaments, etc., són factors que permeten l'autoorganització i la conciliació de la vida laboral o estudiantil amb la vida personal i familiar. Això satisfà les necessitats de totes les persones, i en particular de les dones, tenint en compte que, actualment, tenen una càrrega total de treball més elevada que els homes.

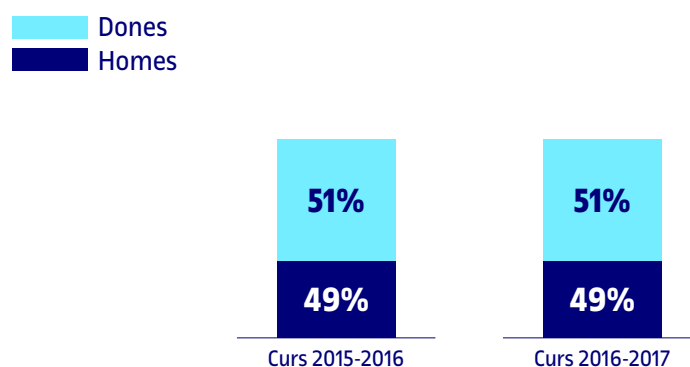


<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Accés i promoció
<b>Indicador</b>	<b>6.1. Proporció de dones que han gaudit de processos de promoció interna respecte del conjunt de les persones que han gaudit de processos de promoció interna</b>
<b>Font</b>	Dades internes de la UOC
<b>Període</b>	2015-2018
<b>Resultat</b>	No s'observa infrarepresentació de les dones en els processos de promoció interna de la UOC.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>
<b>Observacions</b>	No consten processos de promoció interna del curs 2014-2015, ni del curs 2017-2018 (en data 30 de juny).

Pel que fa a les persones que han gaudit de processos de promoció interna, s'observa una proporció de dones lleugerament més elevada que la proporció d'homes (tot i que, en termes absoluts, es tracta només d'una persona de diferència) en els processos de promoció interna en els dos cursos acadèmics dels quals es disposa d'informació.

Per tal de poder determinar que no hi ha biaixos en l'accés als processos de promoció interna, caldria tenir les xifres de les persones que solliciten participar en aquests processos segons el sexe. De tota manera, la paritat observada entre les persones que han gaudit de processos de promoció interna mostra una situació satisfactòria en aquest àmbit a la UOC.

**Gràfic 39. Proporció de dones i homes que han gaudit de processos de promoció interna**



Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Accés i promoció
<b>Indicador</b>	<b>6.2. Composició equilibrada dels tribunals de selecció de personal segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Document <i>Política de personal acadèmic 2015</i>
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	No es disposa d'informació respecte del sexe de les persones que han participat en els tribunals de selecció de personal, ni del personal acadèmic, ni del personal de gestió.
<b>Valoració</b>	<b>No es pot aplicar.</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació referent al sexe del conjunt de les persones que formen part dels tribunals de selecció de personal de gestió.

Segons el document intern *Política de personal acadèmic 2015*, que és un document en què s'exposa l'estructura i el funcionament intern de la UOC, i els drets i els deures del personal que en forma part, els tribunals de selecció tenen formats diferents segons si es tracta de la selecció de personal docent o investigador propi, o de personal docent col·laborador.

Pel que fa als tribunals de selecció de professorat permanent i professorat associat, aquest òrgan s'anomena *Comitè de Selecció* i és format pels membres següents:

- el vicerector competent en matèria de docència, actualment Carles Sigalés;
- la vicerectora competent en matèria de recerca, actualment Marta Aymerich, i la vicerectora competent en matèria de globalització i cooperació, actualment, Pastora Martínez Samper;
- el director o directora d'estudis, el sexe del qual no se sap;
- la persona designada des de l'àrea responsable en matèria de persones (s'entén que aquesta persona no és fixa i pot anar canviant en cada ocasió).

Aquest òrgan ha de prendre les decisions de manera consensuada i, quan ho consideri necessari, pot decidir comptar amb assessors externs per la seva expertesa en l'àmbit de coneixement o en l'avaluació de competències.

Pel que fa als tribunals de selecció del personal docent col·laborador, són formats pels membres següents:

- una persona amb càrrec de professor responsable, o de director o directora de programa;
- una persona designada des de l'Àrea de Persones i Responsabilitat Social.

En tots dos casos, els tribunals de selecció de personal poden ser paritaris, però no hi ha cap clàusula que garanteixi que s'assoleix aquesta paritat. Assegurar la paritat en els tribunals de selecció és una qüestió rellevant per tal d'establir estratègies que evitin possibles biaixos de gènere.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Accés i promoció
<b>Indicador</b>	<b>6.3. Composició equilibrada dels tribunals de promoció de personal segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Document <i>Política de personal acadèmic 2015</i>
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	No es disposa d'informació respecte del sexe de les persones que han participat en els tribunals de promoció de personal, ni del personal acadèmic ni del personal de gestió.
<b>Valoració</b>	<b>No es pot aplicar.</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa d'informació referent al sexe del conjunt de les persones que formen part dels tribunals de promoció de personal de gestió. No es disposa d'informació respecte de la composició dels tribunals de promoció de personal per al personal de gestió.

El document intern *Política de personal acadèmic 2015* estableix quina és la composició dels tribunals que avaluen els mèrits per a accedir als processos de promoció interna. En aquest cas, l'òrgan que fa aquesta tasca de valoració és la Comissió de Desenvolupament Professional del Professorat (CDPP).

Aquesta comissió és formada pels membres següents:

- el vicerector o vicerectora competent en matèria de professorat, càrrec el sexe del qual no es coneix;
- el vicerector competent en matèria de docència, actualment Carles Sigalés;
- la vicerectora competent en matèria de recerca, actualment Marta Aymerich;
- el director o directora d'estudis, càrrec el sexe del qual no es coneix;
- la persona designada des de l'àrea responsable en matèria de persones (s'entén que aquesta persona no és fixa i pot anar canviant en cada ocasió).

Aquest òrgan es reuneix una vegada a l'any per avaluar la progressió professional del professorat que ho solliciti, i dels professors o professores dels quals ho solliciti la direcció d'estudis, escola o centre al qual estiguin adscrits.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Accés i promoció
<b>Indicador</b>	<b>6.4. Existència de perspectiva de gènere de la normativa de selecció de personal</b>
<b>Font</b>	Document <i>Política de personal acadèmic 2015</i> Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Malgrat que el personal propi té la percepció que la UOC incorpora la perspectiva de gènere en la normativa de selecció de personal, la documentació analitzada mostra que no hi ha cap clàusula que asseguri la contractació equilibrada del personal segons el sexe.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de cap document que reguli la selecció del personal de gestió.

En el document *Política de personal acadèmic 2015* es detalla la normativa de selecció del personal acadèmic. Aquest document estableix el següent:

«Tot procés de selecció es basa en els criteris d'igualtat, objectivitat i confidencialitat, en l'avaluació de les competències professionals i en l'adequació de la persona candidata al lloc vacant en paràmetres de capacitats, aptituds, habilitats i actituds avaluades objectivament. Els processos són transparents i es vetlla per la igualtat d'oportunitats, sense tenir en compte raons de gènere, ideologia, creences, ètnia, religió ni altres formes de discriminació directa o indirecta. Els professionals que intervenen en el procés de selecció són respectuosos amb totes les persones que hi participen com a candidats, aplicant els principis de transparència amb la informació sobre l'estat del procés, la comunicació permanent amb el candidat, especialment de l'acabament del procés.»

Malgrat aquests principis, però, aquest document no estableix l'obligatorietat de marcar criteris de gènere en la contractació, ni assegura que els mateixos tribunals de selecció siguin paritaris, per tal d'evitar biaixos de gènere en la contractació.

Per altra banda, cal destacar que, pel que fa al personal de gestió, no es disposa de cap document on es reguli quins criteris es tenen en compte per a la contractació d'aquest tipus de personal.

Per altra banda, amb relació a la percepció que té el personal respecte de si la UOC incorpora criteris de gènere en els processos de selecció de personal, s'observa que, pel que fa al personal acadèmic, les valoracions són majoritàriament positives, amb una majoria de valoracions de 3 i amb una valoració màxima de 4. En aquest sentit, cal destacar, però, que les dones i les persones amb identitats no binàries fan una valoració més negativa, de 3,04 punts sobre 4, que els homes, que fan una valoració de 3,43 punts sobre 4.

**Taula 25. Percepció del personal acadèmic sobre l'existència de criteris neutres al gènere en els processos de selecció de personal (en què 1 és inexistència de criteris, i 4 és existència de criteris suficients)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	4	4%	0	0%	4	2%
Valoració 2	14	14%	8	11%	22	13%
Valoració 3	28	29%	17	23%	45	26%
Valoració 4	24	24%	33	44%	57	33%
NS/NC	28	29%	17	23%	45	26%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a la percepció del personal de gestió, les valoracions són similars, però lleugerament més baixes. En aquest sentit, la valoració mitjana de les dones i les persones amb identitats no binàries és de 2,98 sobre 4, mentre que la valoració mitjana dels homes és de 3,01.

**Taula 26. Percepció del personal de gestió sobre l'existència de criteris neutres al gènere en els processos de selecció de personal (on 1 és inexistència de criteris, i 4 és existència de criteris suficients)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	14	5%	5	4%	19	5%
Valoració 2	58	20%	16	14%	74	18%
Valoració 3	96	32%	41	37%	137	33%
Valoració 4	80	27%	27	24%	107	26%
NS/NC	49	16%	23	21%	72	18%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal acadèmic

Així, doncs, malgrat que el personal —tant el personal acadèmic com el personal de gestió— té la percepció majoritària que la UOC incorpora criteris de gènere en els processos de selecció de personal, la documentació que regula aquesta qüestió en l'actualitat a la UOC no incorpora aquests criteris de manera efectiva.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Accés i promoció
<b>Indicador</b>	<b>6.5. Existència de perspectiva de gènere en la normativa de promoció de personal</b>
<b>Font</b>	Document <i>Política de personal acadèmic 2015</i> Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Malgrat que no hi ha cap normativa que reguli la promoció del personal, el personal propi considera que la UOC té en compte la perspectiva de gènere en els processos de promoció interna del personal treballador.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Per tal de copsar l'existència de perspectiva de gènere, s'ha fet una anàlisi del document *Política de personal acadèmic 2015*. En aquest sentit, cal destacar que, al llarg de tot el document, no apareix en cap moment cap tipus d'apartat que faci referència a la normativa de promoció del professorat i del personal investigador. Alhora, convé notar que aquest document no incorpora una normativa referent al personal de gestió.

Per altra banda, tenint en compte l'opinió del personal propi, en les enquestes es percep una valoració majoritàriament positiva, en què la major part del personal opina que la UOC incorpora la perspectiva de gènere en la normativa de promoció del personal. Alhora, en la taula 27 s'observa que les dones i les persones amb identitats no binàries tendeixen a fer una valoració més negativa de la normativa vigent que la que fan els homes: un 32% de treballadores la qualifica amb valors d'1 i 2, mentre que els homes ho fan en un 21%. En canvi, més de la meitat dels homes (el 56%) valora positivament —amb valors de 3 i 4— aquesta qüestió, mentre que les dones i les persones amb identitats no binàries ho fan en un 38%. És interessant observar que la valoració més positiva (4) és la menys freqüent entre les dones i les persones amb identitats no binàries, però la més freqüent entre els homes.

Finalment, cal apuntar que el 28% de les persones que responen l'enquesta ho fa amb un «no ho sap / no contesta». Aquest fet posa de manifest que un percentatge elevat de les persones responents no s'ha plantejat aquesta qüestió, o no té coneixement de què implica la incorporació de la perspectiva de gènere.

**Taula 27. Percepció del personal acadèmic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa de promoció del personal (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	13	13%	1	1%	14	8%
Valoració 2	17	17%	15	20%	32	18%
Valoració 3	28	29%	16	21%	44	25%
Valoració 4	9	9%	26	35%	35	20%
NS/NC	31	32%	17	23%	48	28%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal acadèmic

Per altra banda, pel que fa a les valoracions del personal de gestió, aquestes valoracions tendeixen a ser més positives que negatives: tant homes com dones i identitats no binàries qualifiquen més freqüentment aquesta qüestió amb valors de 3 i 4, tot i que el percentatge de dones treballadores sobre el total (del 50%) és lleugerament menor que el dels homes (del 56%).

**Taula 28. Percepció del personal de gestió sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la normativa de promoció del personal (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	24	8%	7	6%	32	8%
Valoració 2	75	25%	20	18%	95	23%
Valoració 3	104	35%	39	35%	143	35%
Valoració 4	44	15%	23	21%	67	16%
NS/NC	49	17%	23	21%	72	18%
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal de gestió

A partir d'aquestes dades, s'observa, doncs, que, malgrat que la UOC no disposa d'una normativa establerta respecte de la promoció del personal treballador, pràcticament la meitat del personal propi percep que la UOC incorpora la perspectiva de gènere en la normativa de promoció de personal en un grau de força o molt, malgrat l'elevat percentatge de persones que responen amb «no ho sap / no contesta».

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Formació
<b>Indicador</b>	<b>6.6. Participants del personal acadèmic en cursos de formació segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	No es disposa d'informació relativa a la composició de la participació en els cursos de formació del personal acadèmic segons el sexe. Aquesta manca de seguiment dels cursos de formació es detecta com una limitació, ja que no existeix cap mecanisme que asseguri la participació equilibrada de dones i homes als cursos de formació del personal acadèmic.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de la relació de participants, segons el sexe, en els cursos de formació adreçats al personal acadèmic.

No es disposa de la relació de participants segons el sexe en els cursos de formació adreçats al personal acadèmic, cosa que denota una manca de seguiment i de voluntat de control que asseguri la igualtat efectiva en l'accés a la formació del personal acadèmic.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Formació
<b>Indicador</b>	<b>6.7. Participants del personal de gestió en cursos de formació segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	No es disposa d'informació relativa a la composició de la participació en cursos de formació del personal de gestió segons el sexe. Aquesta manca de seguiment dels cursos de formació es detecta com una limitació, ja que no existeix cap mecanisme que asseguri la participació equilibrada de dones i homes en els cursos de formació del personal de gestió.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de la relació de participants, segons el sexe, en els cursos de formació adreçats al personal de gestió.



Malgrat que no es disposa de la relació de participants segons el sexe en els cursos de formació adreçats al personal de gestió, el fet mateix de no disposar d'aquesta informació denota una manca de seguiment i de voluntat de control que assegurí la igualtat efectiva en l'accés a la formació del personal de gestió.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Ajuts a la recerca
<b>Indicador</b>	<b>6.8. Composició equilibrada de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2017
<b>Resultat</b>	No es pot aplicar.
<b>Valoració</b>	<b>No es pot aplicar.</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de la composició segons el sexe de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger.

Tal com s'observa en la taula 29, les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger els darrers anys són 23 l'any 2014, 17 l'any 2015, 12 l'any 2016 i 20 l'any 2017. Cal destacar que la UOC no disposa d'aquesta informació segregada per sexe, i per tant no es pot fer un càlcul d'aquest indicador.

**Taula 29. Nombre de persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger**

	<b>Total</b>
Any 2014	23
Any 2015	17
Any 2016	12
Any 2017	20

Font: dades internes de la UOC

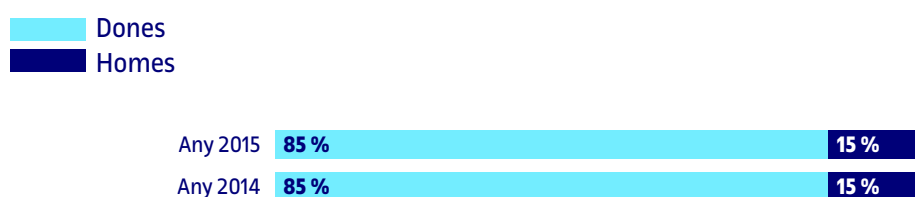
<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Ajuts a la recerca
<b>Indicador</b>	<b>6.9. Proporció d'ajuts a la recerca atorgats a dones respecte del conjunt dels ajuts a la recerca atorgats, segons un institut de recerca</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2017
<b>Resultat</b>	Les dones accedeixen a les diverses ajudes que s'atorguen.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Les ajudes a la recerca són imprescindibles per tal de dur a terme la tasca investigadora. Analitzar el percentatge de dones i d'homes que hi accedeixen permet observar si existeix algun tipus de biaix que limiti l'accés de les dones a aquesta carrera investigadora.

En aquest sentit, hi ha tres organismes que financen aquesta recerca: l'IN3, l'eLearn Center (eLC) i el Vicerectorat de Recerca.

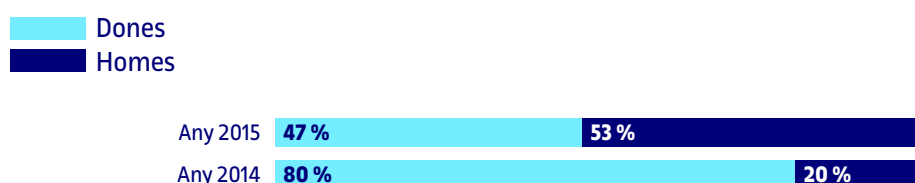
Pel que fa a l'IN3, tot i no disposar de dades dels anys 2016 i 2017, s'observa que al llarg dels cursos analitzats, la majoria d'ajudes s'atorguen a les dones, concretament el 85%, tant el 2014 com el 2015.

**Gràfic 40. Distribució d'ajudes a la recerca atorgades per l'IN3**



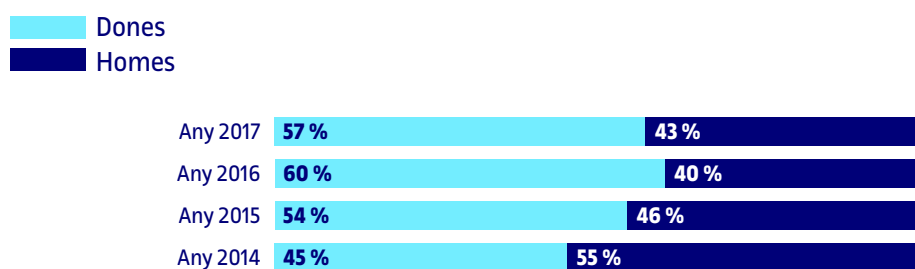
Font: dades internes de la UOC

Amb relació a les ajudes de l'eLC, la majoria s'atorguen a dones l'any 2014 (80%), mentre que l'any 2015 aquestes queden més repartides entre sexes (47% a les dones, i 53% als homes). Pel que fa als cursos següents, no es disposa de dades de les ajudes atorgades.

**Gràfic 41. Distribució d'ajudes a la recerca atorgades per l'eLC**

Font: dades internes de la UOC

Finalment, en observar les ajudes de recerca atorgades pel Vicerectorat de Recerca, les quals persegueixen fomentar la incorporació de personal investigador en els processos de formació amb l'objectiu de desenvolupar la tesi doctoral, entre els anys 2014 i 2017, es veu que la majoria són atorgades a les dones (entre el 54% i el 60%), excepte el primer any, en què predominen les ajudes als homes. En termes absoluts, s'observa que aquest tipus d'ajudes és més abundant que els anteriors, però la proporció d'homes i dones que reben les ajudes no varia gaire.

**Gràfic 42. Distribució d'ajudes a la recerca atorgades pel Vicerectorat de Recerca**

Font: dades internes de la UOC

Així, doncs, s'infereix que les dones tenen accés a les diverses ajudes que s'atorguen, ja que en els casos que estan per sota dels homes, es troben dins de la forquilla de la paritat (entre el 40 i el 60%).

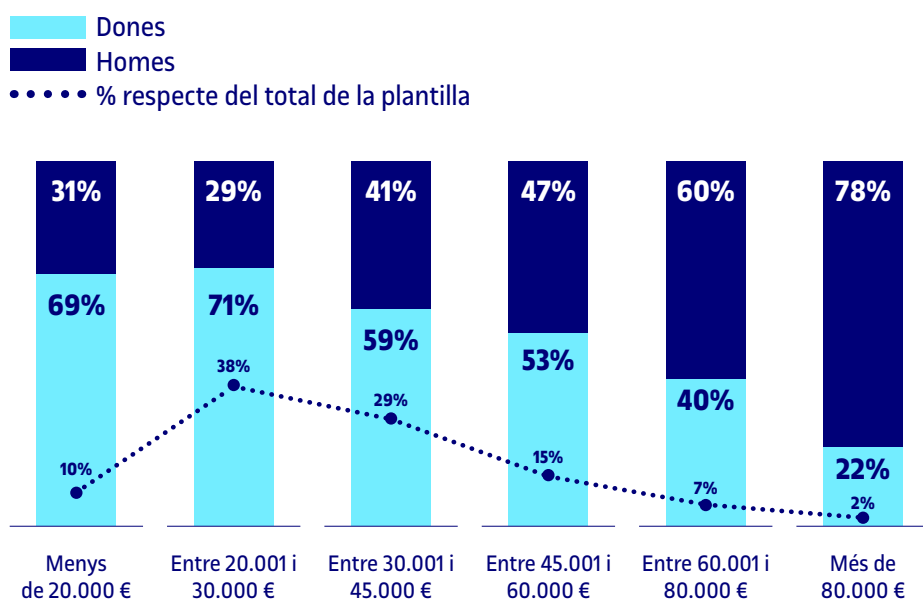
<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Bretxa salarial
<b>Indicador</b>	<b>6.10. Distribució de la plantilla segons trams salarials</b>
<b>Font</b>	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de desembre de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha una distribució desigual d'homes i dones en els trams salarials: com més elevat és el tram salarial, més baixa és la proporció de dones en aquell tram.
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

La bretxa salarial és la diferència entre el sou mitjà de les dones i el sou mitjà dels homes segons la categoria professional i la funció que es desenvolupa. La discriminació salarial directa és una pràctica il·legal, però es pot donar la circumstància que les dones i els homes s'acumulin en determinats llocs de treball d'una organització —que es doni segregació vertical i segregació horitzontal— o l'existència de complements salarials que premien les tasques històricament masculinitzades. Aquests fets poden produir una diferència entre el sou mitjà d'ells i elles.

Pel que fa a la distribució del conjunt de la plantilla (personal acadèmic i personal de gestió) segons trams salarials, tal com mostra el gràfic 43, com més elevat és el tram salarial, més baixa és la proporció de dones en aquell tram, és a dir, les dones són majoria en els trams salarials més baixos. D'altra banda, però, cal destacar que els trams salarials que acullen la majoria de la plantilla de la UOC —entre 20.001 i 30.000 euros i entre 30.001 i 45.000 euros— són trams compostos per una majoria de dones.

Aquesta distribució desigual segons els trams salarials no mostra discriminació salarial per raons de gènere, sinó que mostra una distribució desigual de l'assumpció de responsabilitats o càrrecs que tenen associat un salari més elevat.

Gràfic 43. Distribució de la plantilla segons els trams salarials i el sexe



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

Per tal de comprendre millor aquestes dades, cal examinar la taula 30, en què s'observa quines són les persones que formen part de la plantilla de personal que tenen algun tipus de rol que implica algun complement salarial. Així, mentre que els homes representen el 39% de la plantilla de personal, els homes amb un rol assignat representen el 49% de les persones amb un rol. Per tant, els homes amb rol estan sobrerrepresentats, i, consegüentment, les dones amb rol estan infrarepresentades respecte del pes que tenen al conjunt de la plantilla de personal.

En definitiva, l'assignació d'aquests rols denota una distribució desigual dels càrrecs de responsabilitat, que ja s'ha analitzat en l'eix 5 d'aquest document, i és aquesta distribució desigual de les responsabilitats el que genera un impacte en les retribucions.

**Taula 30. Anàlisi de les retribucions de la plantilla de la UOC segons el rol assignat**

	Dones		Homes		Diferència
	n	%	n	%	
Direcció d'àrea	8	47%	9	53%	-3%
Direcció d'estudis	3	33%	6	67%	1%
Subdireccions	6	40%	9	60%	1%
Direcció de grup operatiu	40	68%	19	32%	-11%
Responsable tècnic/a	25	46%	29	54%	-18%
Direcció de programa	45	48%	49	52%	-5%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>51%</b>	<b>121</b>	<b>49%</b>	<b>-10%</b>

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

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Bretxa salarial
<b>Indicador</b>	<b>6.11. Bretxa salarial de gènere entre el personal acadèmic</b>
<b>Font</b>	Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de desembre de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha categories professionals del personal acadèmic amb una bretxa salarial elevada, malgrat que són distorsions ocasionades per casos puntuals.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Tal com s'apuntava en l'indicador anterior, les bretxes salarials són la diferència entre el sou mitjà dels homes i el sou mitjà de les dones de cada categoria, en aquest cas, del personal acadèmic. És a dir, prenent de referència el sou de les dones, la bretxa salarial es calcula mesurant la diferència entre el sou mitjà dels homes i el sou mitjà de les dones, i la proporció que aquesta diferència representa respecte al sou mitjà dels homes. Així, quan la diferència és positiva, significa que el sou mitjà de les dones és més elevat que el sou mitjà dels homes, mentre que, quan la diferència és negativa, significa que el sou mitjà dels homes és més elevat que el sou mitjà de les dones.

Així, tal com s'observa en la taula 31, hi ha una bretxa salarial elevada en favor dels homes en algunes categories professionals: en la del professorat associat (del 43% en favor dels homes), seguida de la de les persones amb càtedres (1) (del 33% també en favor dels homes). En el cas del professorat associat, les dones cobren només el 57% del sou dels homes, i aquesta diferència tan àmplia pot ser donada pel fet que aquesta categoria és poc regulada, perquè inclou persones que no desenvolupen carrera acadèmica, i per tant, inclou persones amb circumstàncies molt diferenciades. Igualment, cal destacar que la major part dels pocs homes que formen part d'aquesta categoria té un rol que implica un complement salarial, mentre que només una de les quinze dones que forma part d'aquesta categoria ocupa un càrrec de responsabilitat. Aquesta distribució desigual de les persones que ocupen un càrrec, segons el sexe, també causa aquesta diferència salarial.

Per altra banda, de les persones catedràtiques (1), s'observa que hi ha una proporció molt baixa de dones que formen part d'aquesta categoria, i alhora, els homes ocupen més categories superiors.

Cal destacar que aquests dos casos, la bretxa salarial de gènere entre les persones amb càtedres (1) i el professorat associat, es donen per causes diferenciades; en el cas de les persones amb càtedres, aquesta distorsió es dona per qüestions puntuals de persones amb salaris elevats per la seva notorietat. En el cas del personal associat, aquesta categoria és menys regulada i és més heterogènia, i comprèn perfils molt diversos i difícilment comparables.

A l'altre extrem, el professorat 3 i el professorat ajudant són categories en què les dones tenen un sou mitjà lleugerament superior al sou mitjà dels homes, amb una diferència, en tots dos casos, del 5% en favor de les dones.

**Taula 31. Bretxes salarials de gènere del personal acadèmic segons la categoria professional**

	Dones		Homes		Diferència
	n	%	n	%	
Catedràtics/iques (1)	2	29%	5	71%	-33%
Catedràtics/iques (2)	2	33%	4	67%	2%
Professorat agregat 1	37	76%	12	24%	-6%
Professorat agregat 2	14	42%	19	58%	-2%
Professorat agregat 3	32	40%	49	60%	-5%
Professorat 1	22	65%	12	35%	-16%
Professorat 2	18	49%	19	51%	1%
Professorat 3	11	48%	12	52%	5%
Professorat associat	15	79%	4	21%	-43%
Professorat ajudant	8	57%	6	43%	5%

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

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Bretxa salarial
<b>Indicador</b>	<b>6.12. Bretxa salarial de gènere entre el personal de recerca</b>
<b>Font</b>	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de desembre de 2018.
<b>Resultat</b>	Hi ha categories professionals del personal de recerca amb existència de bretxa salarial, malgrat que hi ha una categoria en què aquest fenomen no es dona.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

\* Pàgina web consultada el 21 de desembre de 2018.

En analitzar la bretxa salarial entre el personal de recerca, tal com s'observa en la taula 32, no hi ha cap categoria professional del personal de recerca que marqui unes diferències tan elevades entre el sou d'homes i dones com es dona entre el personal acadèmic (indicador 6.11).

Entre el personal de recerca, doncs, la bretxa més gran es dona entre el personal investigador júnior, que se situa en l'11% negatiu —i per tant, a favor dels homes—, mentre que a l'altre extrem, el personal investigador sènior té una bretxa del 7% positiu, fet que significa que aquestes dones tenen un sou mitjà més elevat que el sou mitjà dels homes.

D'altra banda, cal destacar com a positiu que no es troba cap diferència entre el sou dels investigadors en formació i el sou de les investigadores en formació, segurament pel fet que aquesta categoria no pot incloure rols de lideratge que impliquin algun tipus de complement salarial.

**Taula 32. Bretxes salarials de gènere del personal de recerca segons la categoria professional**

	Dones		Homes		Diferència
	n	%	n	%	
Investigador/a sènior	11	46%	13	54%	7%
Investigador/a júnior	10	43%	13	57%	-11%
Gestió de projectes - tècnic/a	4	44%	5	56%	-7%
Ajudant de recerca	12	46%	14	54%	-4%
Gestió de projectes - administració	2	67%	1	33%	-7%
Investigador/a en formació	10	53%	9	47%	0%
Contracte predoctoral	8	50%	8	50%	-1%

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



<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Bretxa salarial
<b>Indicador</b>	<b>6.13. Bretxa salarial de gènere entre el personal de gestió</b>
<b>Font</b>	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de desembre de 2018.
<b>Resultat</b>	Es dona una bretxa salarial en favor dels homes en la majoria de categories professionals, malgrat que aquestes diferències són molt petites.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

Pel que fa al personal de gestió, malgrat la feminització d'aquest collectiu —el personal de gestió és format per quasi un 70% de dones—, es dona una bretxa salarial en favor dels homes en la majoria de categories professionals, malgrat que aquestes diferències són molt petites.

Així, tal com s'observa en la taula 33, en totes les categories professionals, amb l'excepció del personal administratiu, s'observa un sou major en els homes. En el cas del personal administratiu, en què les dones representen la gran majoria del personal, el sou mitjà de les dones administratives és més elevat que el sou mitjà dels homes administratius, amb una diferència del 7%.

En el cas del personal tècnic 1, la diferència de sou en favor dels homes és del 6%, ja que la proporció d'homes amb rol assignat, respecte del conjunt d'homes d'aquesta categoria professional, és més elevada que la proporció de dones amb rol assignat respecte del conjunt de dones d'aquesta categoria.

Pel que fa a la resta de categories professionals del personal de gestió, les diferències de sou entre homes i dones són molt baixes, malgrat que són diferències a favor dels homes.

**Taula 33. Bretxes salarials de gènere del personal de gestió segons la categoria professional**

	Dones		Homes		Diferència
	n	%	n	%	
Tècnic/a expert/a	8	47%	9	53%	-3%
Tècnic/a 1	92	55%	74	45%	-6%
Tècnic/a 2	145	73%	55	28%	-1%
Tècnic/a 3	81	80%	20	20%	-1%
Tècnic/a 4	50	77%	15	23%	-2%
Administratiu/iva	16	94%	1	6%	7%

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

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Reconeixement de les carreres professionals
<b>Indicador</b>	<b>6.14. Composició equilibrada d'honoris causa segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Pàgina web de la UOC ( <a href="https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/actes-institucionals/honoris-causa/index.html">https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/actes-institucionals/honoris-causa/index.html</a> )*
<b>Període</b>	De l'any 2014 a l'any 2018
<b>Resultat</b>	De les dues persones nomenades per la UOC amb la distinció d'honoris causa l'any 2018, hi ha una sobrerrepresentació masculina
<b>Valoració</b>	<b>Insatisfactori</b>

\* Pàgina web consultada el 13 de desembre de 2018.

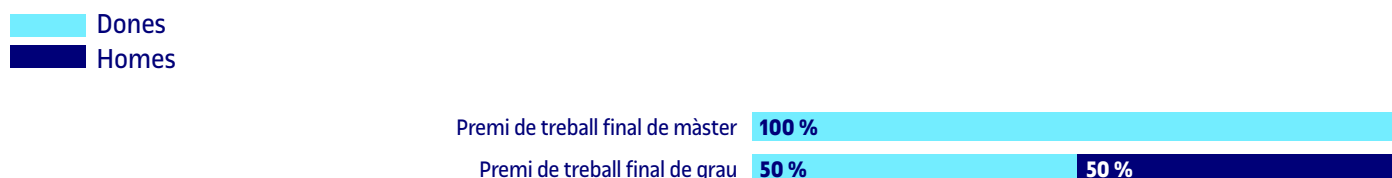
La UOC no nomena cap *honoris causa* entre els anys 2013 i 2017, tots dos inclosos. L'any 2018, però, la UOC atorga aquesta distinció a dues persones, totes dues homes. Malgrat la nul·la presència de dones amb aquesta distinció al llarg dels anys analitzats, cal destacar que les dues persones nomenades com a *honoris causa* l'any 2012 van ser dues dones.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Reconeixement de les carreres professionals
<b>Indicador</b>	<b>6.15. Composició equilibrada segons el sexe de les persones receptors d'altres premis (premis a la innovació docent, premis a la recerca, premis de TFG, premis de tesis de màster...)</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Curs 2016-2017
<b>Resultat</b>	No hi ha sobrerrepresentació dels homes entre les persones premiades.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Els premis que atorga la UOC, més enllà dels reconeixements per a les persones nomenades com a *honoris causa*, són el premi de treball de final de grau i el premi del treball de final de màster.

El curs 2016-2017, la UOC va atorgar a dues persones el premi del treball final de grau, un home i una dona, i va atorgar a dues persones el premi del treball final de màster, dues dones.

#### Gràfic 44. Distribució de les persones premiades segons el sexe



Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Assetjament sexual i per raó de sexe
<b>Indicador</b>	<b>6.16. Existència de mecanismes de prevenció, detecció i abordament de l'assetjament sexual o per raó de sexe</b>
<b>Font</b>	Document <i>Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual</i> Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió Grups de discussió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	La UOC disposa d'un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de sexe, però no es disposa d'estratègies per a detectar-lo.  La majoria del personal de la UOC desconeix l'existència d'aquests mecanismes. En cas que es coneguin aquestes estratègies, no es valora que la gestió dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe hagi estat satisfactòria.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

La UOC disposa d'un document de protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual. Aquest document té per objecte «establir el procediment que cal seguir per a prevenir i identificar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual i actuar-hi, a més de la consecució d'un pla d'acció amb l'objectiu d'erradicar la situació».<sup>1</sup> Pel que fa a l'àmbit d'aplicació, aquest protocol engloba totes les situacions que es produeixen en un entorn vinculat a l'àmbit laboral, amb independència de la modalitat de contractació i els àmbits de treball següents: oficines, viatges laborals, jornades de formació, Campus Virtual, etc. Aquesta delimitació de l'àmbit del protocol exclou l'alumnat, que no té una relació laboral amb la Universitat, amb l'excepció de l'assetjament que es doni en l'àmbit del Campus Virtual, que és el més habitual, ja que les relacions entre l'alumnat, o de l'alumnat amb el professorat, es donen només per mitjà d'aquest canal.

El protocol, a més, detalla el marc normatiu en què s'inscriu, defineix totes les situacions que poden ser constitutives d'assetjament, i es detalla el procediment d'actuació i les mesures disciplinàries. Finalment, el protocol recull una sèrie d'estratègies per a prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe. Cal destacar, però, que aquestes mesures preventives estan molt poc desenvolupades. Alhora, aquest protocol tampoc no estableix cap estratègia per a detectar els casos, més enllà de la denúncia de les persones afectades.

Més enllà de l'existència d'aquest protocol, cal tenir en compte l'opinió del personal, per tal de copsar si el protocol es percep com una eina útil per a prevenir, detectar i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb relació al personal acadèmic, només el 9% de les dones pensa que els mecanismes existents són útils, mentre que els homes ho pensen en un 32%. Els percentatges de respostes negatives a aquesta qüestió són molt baixos, però la proporció de respostes «no ho sap / no contesta» és extremadament alta. Així, aquestes respostes mostren que la major part del personal acadèmic no coneix els mecanismes de prevenció i abordament de la violència masclista de què disposa la UOC i, per tant, no sap que existeix el protocol.

<sup>1</sup> Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual, Universitat Oberta de Catalunya.

**Taula 34. Percepció del personal acadèmic sobre la utilitat dels mecanismes de prevenció i abordament de les violències masclistes a la UOC**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	9	9%	24	32%	33	19%
No	7	7%	2	3%	9	5%
NS/NC	82	84%	49	65%	131	76%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal acadèmic

Pel que fa a l'opinió del personal de gestió, en la taula 35, un altre cop s'observen elevades proporcions de dones i homes que desconeixen els mecanismes existents de la UOC en matèria de prevenció i abordament de la violència (un 77% i un 68% respectivament) o no opinen sobre aquests. En canvi, es constaten uns percentatges més elevats de personal que es posiciona favorablement en relació amb la utilitat d'aquestes eines. Tot i això, es pot veure que les dones tenen una proporció de respostes «Sí» molt més baixa que la dels homes, i per tant, una proporció molt més gran d'opinions crítiques amb la utilitat del protocol.

**Taula 35. Percepció del personal de gestió sobre la utilitat dels mecanismes de prevenció i abordament de les violències masclistes a la UOC**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	52	18%	30	27%	82	20%
No	18	6%	6	5%	24	6%
NS/NC	227	76%	76	68%	303	74%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal de gestió

Cal destacar que les consideracions recollides dels grups de discussió reforcen els resultats anteriors: es desconeix l'existència d'eines o recursos interns de prevenció i abordament de les agressions. Alhora, cal destacar que alguns entrevistats i entrevistades relacionen la baixa percepció de violència amb el fet de ser una universitat en línia, tal com mostra la citació següent:

«Per a mi, una cosa que minimitza moltíssim les possibilitats de discriminació és l'entorn i la plataforma en què ens movem: normalment la discriminació funciona en el tu a tu, en les relacions personals, però aquí queda constància, una prova, i això fa canviar la manera de relacionar-se: quan vas a escriure, t'ho penses dues vegades, quan has de fer una videoconferència, has de saber el que fas o dius... Crec que l'entorn ens protegeix molt més que el sistema presencial, en el fet que hi ha el marge del que no pots provar, que és amb el que sovint juga l'agressor o la persona que discrimina».

Així, doncs, es podria dir que en ser un entorn i plataforma que obliga a deixar constància de les relacions que s'estableixen (fòrums, missatges electrònics, videoconferències, etc.), deixa poc espai a la informalitat, que acostuma a ser un factor que pot facilitar l'assetjament. En aquest sentit, la UOC, per la seva especificitat de ser una universitat en línia, disposa d'un entorn que dificulta que es donin situacions d'assetjament.

Tot i així, segons la taula 36, un 7% del professorat i el personal investigador diu conèixer casos de violència masclista exercida en el marc de la seva tasca professional i quotidiana a la UOC, i d'aquest percentatge el 75% són dones.

**Taula 36. Detecció de casos de violència masclista en el marc de la tasca desenvolupada a la UOC**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	10	10%	2	3%	12	7%
No	44	45%	52	69%	96	55%
NS/NC	44	45%	21	28%	65	38%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal acadèmic

Finalment, de les persones que han declarat que tenen coneixement de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe (12 persones, tal com s'observa en la taula anterior) només una persona opina que s'ha fet una bona gestió del cas.

Pel que fa a la percepció respecte a l'abordament de la violència masclista per part del personal de gestió, segons la taula 37, s'observa que només en l'11% de les respostes es declara conèixer casos d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. De la mateixa manera que en el cas del professorat i el personal investigador, la major part de les persones que coneixen aquests casos són dones.

**Taula 37. Detecció de casos de violència masclista en el marc de la tasca desenvolupada a la UOC**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	37	12%	9	8%	46	11%
No	176	59%	73	65%	249	61%
NS/NC	84	28%	30	27%	114	28%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta del personal de gestió

Finalment, pel que fa a la percepció sobre si el tractament dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe s'ha efectuat de manera correcta, només el 5% de les respostes són afirmatives.

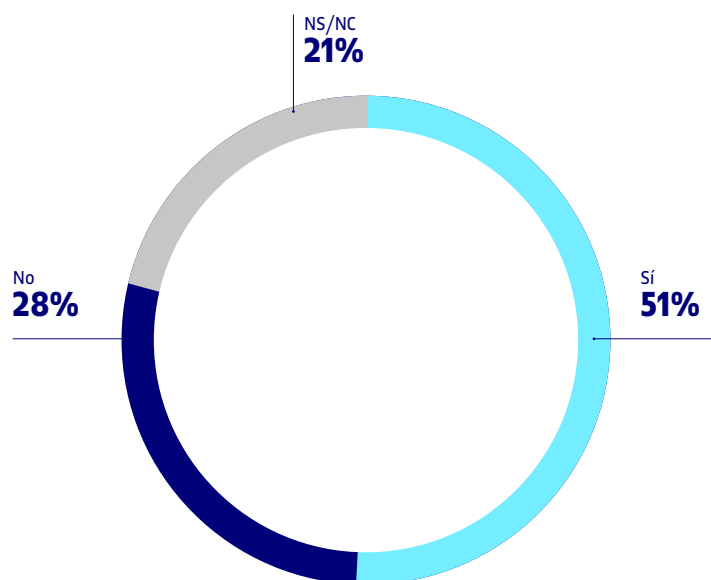
<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Assetjament sexual i per raó de sexe
<b>Indicador</b>	<b>6.17. Existència de percepció de discriminació i assetjament</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió Grups de discussió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Malgrat que la major part de la comunitat universitària no percep situacions de discriminació o assetjament, s'observen respostes del professorat i el personal investigador i del personal de gestió que denuncien casos de discriminació i assetjament.
<b>Valoració</b>	<b>Millorable</b>

La voluntat de detectar i abordar la violència masclista sovint topa amb algunes dificultats a l'hora d'aconseguir dades quantificables: d'una banda, amb la normalització i la invisibilització de gran part de les expressions de violència masclista; de l'altra, amb la tendència social generalitzada a imaginar la violència com un fet extrem. Tots dos factors dificulten la identificació i la detecció d'aquesta violència quan la tenim davant, especialment quan és exercida per persones pròximes. En aquest sentit, demanar directament pels «casos de violència masclista detectats» (indicador anterior) pot topa amb aquests problemes, i per tant, pot ser que les dades recollides siguin poc representatives del que passa en l'entorn universitari veritablement.

Una manera de combatre aquestes dificultats i captar de manera més efectiva els casos de violència i discriminació i totes les conjuntures que els faciliten o potencien, és demanant pels comportaments masclistes en general i posant exemples concrets que es puguin triar en particular.

Pel que fa a la pregunta genèrica plantejada al personal acadèmic i en contrast amb l'indicador anterior, s'observa a partir del gràfic 45 un gruix considerable de persones, el 51%, que han detectat aquest tipus de comportaments. Cal destacar que el 70% de les persones que declaren haver percebut comportaments masclistes al seu entorn són dones, fet que mostra que les dones pateixen més aquests comportaments o els perceben en major mesura.

**Gràfic 45. Percepció de comportaments masclistes en el marc d'una tasca quotidiana del personal acadèmic**



Font: enquesta al personal acadèmic

En preguntar pels casos i les actituds concretes detectats en la quotidianitat (taula 38), les actituds més percebudes són relacionades amb la identificació de missatges, bromes o acudits sexistes, i també amb el menysteniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o als espais de debat. Una altra actitud molt percebuda és la infravaloració de les tasques o les activitats pel fet de vincular-se amb el gènere. Altre cop, les dones detecten més que els homes aquests comportaments i actituds.



**Taula 38. Percepció d'actituds masclistes quotidianes del personal acadèmic segons el sexe**

	Dones	Homes	Total
Altres	1%	2%	3%
Patir tocaments i fregaments no desitjats en alguna part del cos.	2%	0%	2%
Rebre comentaris indesitjats sobre l'opció sexual, o la identitat o expressió de gènere.	4%	0%	4%
Identificar contingut masclista en activitats que fa la UOC.	4%	2%	6%
Rebre comentaris indesitjats sobre la indumentària o el físic.	4%	8%	11%
Rebre mirades insistents no desitjades.	4%	1%	5%
Obtenir infravaloració d'una tasca o una activitat pel fet de tractar de la temàtica de gènere.	10%	1%	11%
Identificar menysteniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o en els espais de debat.	21%	4%	25%
Sentir o llegir missatges, bromes o acudits sexistes.	24%	13%	37%

Font: enquesta al personal acadèmic

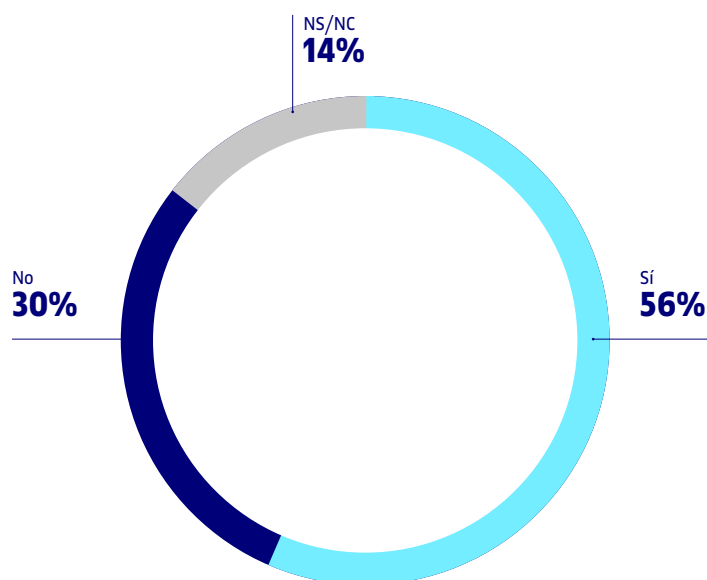
D'altra banda, també s'ha preguntat als membres del personal acadèmic si s'han sentit mai discriminats o discriminades en el marc de la seva tasca a la UOC, a la qual cosa quasi l'11% respon que sí, i el 72% de qui dona aquestes respostes són dones.

Per acabar, les persones que s'han sentit discriminades apunten els motius següents, que tal com s'observa, van més enllà de les desigualtats de gènere i apunten a eixos de desigualtat com la procedència o l'edat, i a qüestions relacionades amb els rols de gènere, com les responsabilitats familiars o la posició laboral:

- Qüestions de nacionalitat; aquestes persones són percebudes com a persones de fora la xarxa de confiança i, per tant, són subjectes a càrregues burocràtiques addicionals.
- L'edat, per ser massa jove per a assumir segons quina responsabilitat.
- Una explicació masculina condescendent (*mansplaining*).
- La tasca com a investigadora percebuda com a assistent de recerca en comparació amb la dels companys homes.
- La manca d'afinitat.
- La conciliació.
- El salari.
- Invisibilitat.
- L'existència d'una doble vara de mesurar en relació amb el salari, per no ser dona i no pertànyer a l'àmbit de les ciències socials.
- El tractament de les baixes de maternitat i la reincorporació a la feina.
- «No sé els motius, però se'm va humiliar i ridiculitzar.»
- Prejudicis.
- L'agressivitat en parlar.
- Els comentaris, les bromes sexistes, les mirades sobre l'aspecte físic. La falta d'escolta i el fet de donar menys valor a l'opinió de les dones (aquest aspecte s'accentua en casos de dones joves i que no tenen una activitat reconeguda en el marc organitzatiu de la UOC).

Pel que fa al personal de gestió, a la pregunta respecte de la percepció de comportaments masclistes en la tasca quotidiana a la UOC, s'observen unes xifres similars a les del personal acadèmic (gràfic 46). Així, les dones són el 80% de les persones que declaren haver percebut diverses actituds masclistes al seu entorn laboral.

**Gràfic 46. Percepció de comportaments masclistes en el marc d'una tasca quotidiana del personal de gestió**



Font: enquesta del personal de gestió

En preguntar per les actituds concretes detectades en la quotidianitat (taula 39), les que es perceben més són relacionades amb la identificació de missatges, bromes o acudits sexistes, amb la identificació de contingut masclista en les activitats que fa la UOC, amb el menysteniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o als espais de debat, i amb el fet de rebre o sentir comentaris indesitjats sobre l'opció sexual o la identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, les respostes del personal de gestió són molt similars a les respostes obtingudes per part del professorat i el personal investigador.

**Taula 39. Percepció d'actituds masclistes quotidianes del personal de gestió segons el sexe**

	Dones	Homes	Total
Rebre notes, missatges de mòbil, per les xarxes socials o mitjans similars en què es fan peticions explícites o indirectes sexuals a canvi de millores laborals.	1%	0%	1%
Patir tocaments i fregaments no desitjats en alguna part del cos.	1%	0%	1%
Altres	1%	0%	1%
Rebre mirades insistents o no desitjades.	3%	0%	3%
Obtenir infravaloració d'una tasca o activitat pel fet que tingui a veure amb la temàtica de gènere.	3%	1%	3%
Rebre o sentir comentaris indesitjats sobre l'opció sexual o la identitat o expressió de gènere.	3%	1%	4%
Rebre comentaris indesitjats sobre la indumentària o el físic.	5%	1%	6%
Identificar menysteniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o en els espais de debat.	7%	1%	8%
Identificar contingut masclista en activitats que fa la UOC.	8%	1%	9%
Sentir o llegir missatges, bromes o acudits sexistes.	10%	4%	14%

Font: enquesta al personal de gestió

La categoria «altres» inclou els aspectes següents, que mostren aspectes preocupants en les dinàmiques internes del personal de gestió:

- Baixa presència de dones als espais de responsabilitat en alguns departaments
- Menysteniment de les opinions de les dones
- Menysteniment de les opinions de les persones LGTBI
- Dificultats per a exercir la conciliació per cura de criatures
- Desigualtats segons el sexe en el repartiment de tasques
- Desigualtat salarial segons el sexe
- Comentaris respecte de l'estat civil de les dones
- Insinuacions respecte al fet d'haver accedit a una determinada posició laboral gràcies a favors sexuals.

Per altra banda, davant la pregunta respecte de si s'ha sentit mai discriminat o discriminada en el marc de la tasca a la UOC, el 87,4% de les dones i el 95,5% dels homes responen negativament. Només el 12,6% de les dones i el 4,5% dels homes responen haver-se sentit discriminades i discriminats. Finalment, els motius pels quals les persones que han respost haver-se sentit discriminades s'hi han sentit són els següents:

- Per falta de reconeixement i confiança en les dones (especialment les joves).
- Perquè es pressuposa que les dones han d'assumir un tipus determinat de tasques.
- Perquè es menystenen les opinions i la feina de les dones (especialment les joves).
- Per orientació sexual.
- Per la dificultat de promocionar en les dones.
- Per desigualtats en la remuneració.
- Per tenir necessitats de conciliació.

- Per tenir una identitat de gènere no normativa.
- Pel qüestionament de les capacitats professionals de les dones (especialment les joves).
- Per rebre comentaris sobre el físic.
- Per estar fora de les xarxes informals de poder que faciliten una posició millor.

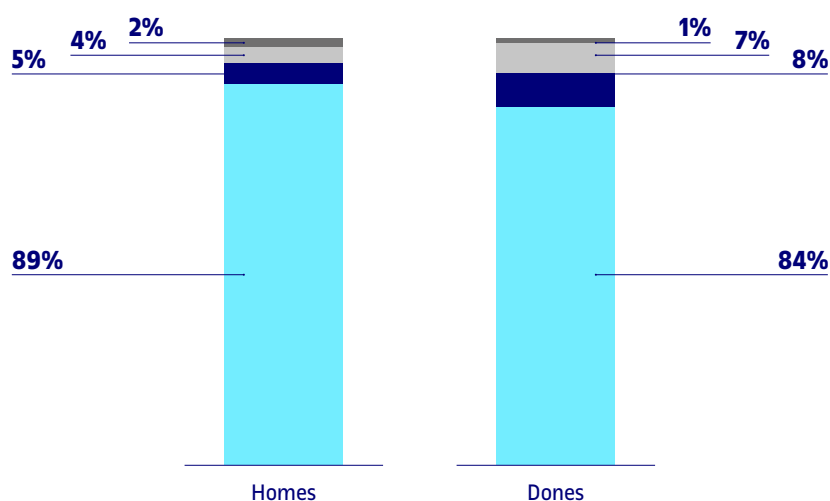
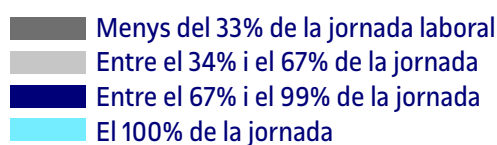
Pel que fa a la perspectiva de l'alumnat, a partir dels grups de discussió no es percep que les persones que hi han participat hagin viscut o coneguin situacions de discriminació o assetjament en el marc de la seva tasca quotidiana a la UOC. Pel que fa al personal docent col·laborador, a partir de la mateixa font, es posa sobre la taula el coneixement d'una situació de discriminació per raó d'homofòbia.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
<b>Indicador</b>	<b>6.18. Distribució equilibrada de les persones que s'acullen a les reduccions de jornada segons el sexe</b>
<b>Font</b>	<i>Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados</i>
<b>Període</b>	Les dades fan referència al 30 de desembre de 2018.
<b>Resultat</b>	No s'observen diferències rellevants en les mesures de reducció de jornada entre homes i dones, malgrat que les dones s'acullen a aquest dret en una proporció més gran.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Les reduccions de jornada són mecanismes per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Les mesures de conciliació s'acostumen a utilitzar per a fer compatible el treball remunerat amb les tasques domèstiques i de cura, i per això sovint aquestes mesures han anat encarades únicament a les dones. Malgrat aquest biaix, però, totes les persones treballadores poden acollir-se a mesures de conciliació,<sup>2</sup> i en el cas de la UOC, s'ofereixen reduccions de jornada per a afrontar diverses circumstàncies vitals.

Pel que fa a les persones que s'acullen a reduccions de jornada, el gràfic 47 mostra com hi ha una proporció més elevada de dones que s'acullen a reduccions de jornada, malgrat que la gran majoria d'homes i dones de la plantilla de la UOC treballa a jornada completa, i les diferències entre homes i dones són baixes.

<sup>2</sup> Segons es pot observar en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a més de les lleis referents a la conciliació anteriors i referents a la legislació espanyola.

**Gràfic 47. Composició de la plantilla segons la jornada laboral i el sexe**

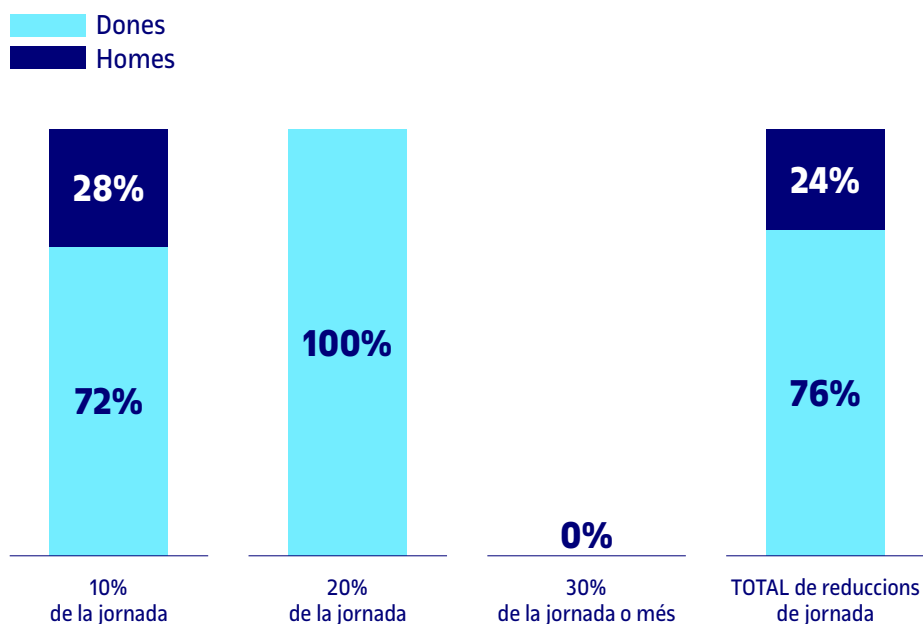
Font: Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados

Tenint en compte només les persones que s'acullen a reduccions de jornada específicament per motiu de cura de familiars, siguin persones dependents o fills i filles, s'observa que la proporció de dones que s'acullen a aquestes mesures és major que la proporció d'homes que ho fan.

Així, tal com mostra el gràfic 48, de les persones que tenen una reducció de jornada del 10% —que és la reducció de jornada més habitual, perquè no implica una reducció de salari durant tres anys—, el 72% són dones i el 28% són homes. Pel que fa a les persones que tenen una reducció de la jornada del 20%, malgrat que aquestes són poques (8 persones), totes són dones, i en aquest cas, aquesta mesura sí que implica una reducció del salari del 10%, ja que el 10% restant l'assumeix la UOC. Finalment, cal destacar que no hi ha cap persona que tingui una reducció de la jornada per cura de familiars del 30% de la jornada o més.

Aquestes xifres mostren, doncs, com les tasques de cura, entre les persones que formen part de la plantilla de personal de la UOC, encara recauen majoritàriament en les dones, malgrat que tant homes com dones poden acollir-se a aquests drets i gaudir-ne amb les mateixes garanties.

**Gràfic 48. Composició de les persones que gaudeixen de reduccions de jornada per cura de familiars segons el sexe**

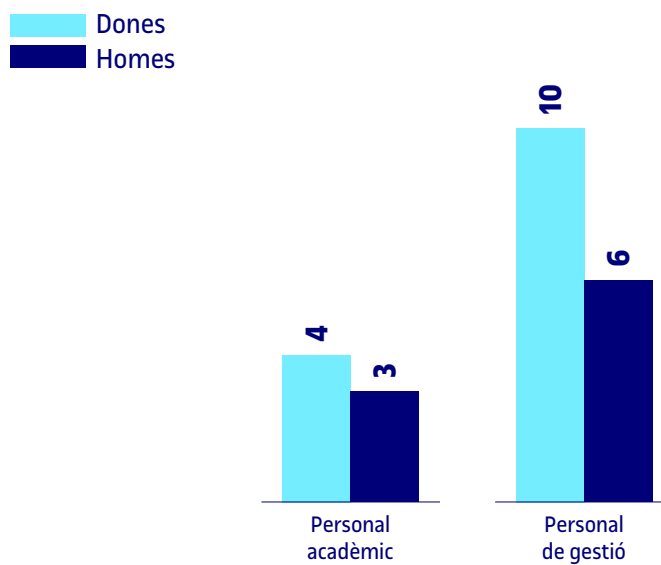


Font: Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
<b>Indicador</b>	<b>6.19. Distribució equilibrada de les persones que s'acullen a permisos de paternitat o maternitat segons el sexe</b>
<b>Font</b>	Dades internes facilitades per la UOC
<b>Període</b>	Any 2017
<b>Resultat</b>	No hi ha diferències rellevants entre l'accés de dones i el d'homes als permisos de paternitat i maternitat.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

A partir de les limitades dades de les quals es disposa sobre l'accés i l'ús de permisos de paternitat o maternitat del personal de la UOC, s'observa que no hi ha diferències notables en l'accés als permisos de paternitat o maternitat. Cal destacar, però, que les dones, tant del personal acadèmic com del personal de gestió, sol·liciten més que els homes aquests permisos. Alhora, el personal de gestió accedeix més a aquests permisos que el professorat i el personal investigador.

**Gràfic 49. Distribució de sol·licituds de permisos de maternitat i paternitat del personal acadèmic i el personal de gestió segons el sexe**



Font: dades internes de la UOC

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
<b>Indicador</b>	<b>6.20. Distribució equilibrada, segons el sexe, de les sol·licituds actives d'e-treball segons el tipus de personal</b>
<b>Font</b>	No es pot aplicar.
<b>Període</b>	No es pot aplicar.
<b>Resultat</b>	No es pot aplicar.
<b>Valoració</b>	<b>No es pot aplicar.</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de dades referents a aquesta qüestió.

No es disposa d'aquesta informació, ja que a la UOC no es fa cap acció que reculli aquestes dades desagregades per sexe de manera sistemàtica.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
<b>Indicador</b>	<b>6.21. Prevalença de cada motiu de les sol·licituds actives d'e-treball per sexe</b>
<b>Font</b>	No es pot aplicar.
<b>Període</b>	No es pot aplicar.
<b>Resultat</b>	No es pot aplicar.
<b>Valoració</b>	<b>No es pot aplicar.</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de dades referents a aquesta qüestió.

No es disposa d'aquesta informació, ja que a la UOC no es fa cap acció que reculli aquestes dades desagregades per sexe de manera sistemàtica.

<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
<b>Indicador</b>	<b>6.22. Motius de les sol·licituds actives d'e-treball per sexe</b>
<b>Font</b>	No es pot aplicar.
<b>Període</b>	No es pot aplicar.
<b>Resultat</b>	No es pot aplicar.
<b>Valoració</b>	<b>No es pot aplicar.</b>
<b>Observacions</b>	No es disposa de dades referents a aquesta qüestió.

No es disposa d'aquesta informació, ja que a la UOC no es fa cap acció que reculli aquestes dades desagregades per sexe de manera sistemàtica.



<b>Eix</b>	6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional
<b>Subeix</b>	Conciliació de la vida personal, laboral i familiar
<b>Indicador</b>	<b>6.23. Percepció de l'accés a les mesures de conciliació</b>
<b>Font</b>	Enquesta al personal acadèmic Enquesta al personal de gestió Grups de discussió
<b>Període</b>	Any 2018
<b>Resultat</b>	Tant el personal acadèmic com el personal de gestió valoren de manera majoritària que la UOC facilita la conciliació en la tasca diària i en els equips de treball.
<b>Valoració</b>	<b>Satisfactori</b>

Més enllà de les xifres que mostren quin percentatge de dones i homes solliciten i accedeixen a les mesures de conciliació, cal observar si el personal contractat per la UOC percep que té facilitats o dificultats per a conciliar la vida laboral amb la vida personal i familiar.

Pel que fa al personal acadèmic (taula 40), s'observa que el 62% d'homes i dones valora positivament les possibilitats de conciliació que s'ofereixen als seus equips de treball, mentre que només el 14% les valora negativament.

**Taula 40. Percepció del personal acadèmic sobre les facilitats de conciliació en la seva tasca i els equips de treball (en què 1 és cap facilitat, i 4 és moltes facilitats)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	4	4%	3	4%	7	4%
Valoració 2	10	10%	8	11%	18	10%
Valoració 3	29	30%	20	27%	49	28%
Valoració 4	31	32%	27	36%	58	34%
NS/NC	24	24%	17	23%	41	24%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal acadèmic

Amb relació al personal de gestió (taula 41), s'observen percentatges elevats de valoració positiva, fins i tot superiors als que hi ha entre el professorat i el personal docent. En aquest cas, les valoracions negatives representen el 13% del total.

**Taula 41. Percepció del personal de gestió sobre les facilitats de conciliació en la seva tasca i els equips de treball (en què 1 és cap facilitat, i 4 és moltes facilitats)**

	Dones i identitats no binàries		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	11	4%	3	3%	14	3%
Valoració 2	34	11%	7	6%	41	10%
Valoració 3	97	33%	36	32%	133	33%
Valoració 4	106	36%	43	38%	149	36%
NS/NC	49	16%	23	21%	72	18%
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>409</b>	<b>100%</b>

Font: enquesta al personal de gestió

Finalment, a partir dels grups de discussió amb el personal docent col·laborador, les persones que hi participen apunten als grans avantatges de la UOC respecte de les universitats presencials en relació amb les mesures de conciliació, ja que la docència en línia permet disposar de més flexibilitat horària i de més facilitats per a organitzar la feina en els millors moments segons les responsabilitats de cura de cada persona. En aquest sentit, l'alumnat també apunta en aquesta mateixa direcció, comentant que aquesta característica és un motiu clau per a triar la UOC.

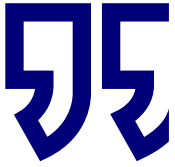
«Sense haver-te de desplaçar, amb una flexibilitat horària molt més gran que en una universitat tradicional, presencial, penso que això és bo per a tothom, homes i dones, però, com que les dones ens encarreguem moltes vegades de les cures, [l'entorn digital] és positiu.»

**Taula resum de l'eix 6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional**

Indicadors	Punts forts	Punts febles
6.1. Proporció de dones que han gaudit de processos de promoció interna respecte del conjunt de les persones que han gaudit de processos de promoció interna	No s'observa infrarepresentació de les dones als processos de promoció interna.	
6.2. Composició equilibrada dels tribunals de selecció de personal segons el sexe		No es disposa d'informació respecte del sexe de les persones que han participat en els tribunals de selecció de personal, ni del personal acadèmic ni del personal de gestió.
6.3. Composició equilibrada dels tribunals de promoció de personal segons el sexe		No es disposa d'informació respecte del sexe de les persones que han participat en els tribunals de promoció de personal, ni del personal acadèmic ni del personal de gestió.
6.4. Existència de perspectiva de gènere de la normativa de selecció de personal	El personal propi té la percepció que la UOC incorpora la perspectiva de gènere en la normativa de selecció de personal.	La documentació analitzada mostra que no existeix cap clàusula que asseguri la contractació equilibrada segons el sexe del personal.
6.5. Existència de perspectiva de gènere en la normativa de promoció de personal	El personal propi considera que la UOC té en compte la perspectiva de gènere en els processos de promoció interna del personal treballador.	No hi ha cap normativa que reguli la promoció del personal.
6.6. Participants del personal acadèmic en cursos de formació segons el sexe		Hi ha una manca de seguiment de la participació en els cursos de formació.
6.7. Participants del personal de gestió en cursos de formació segons el sexe		No es disposa de la composició de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger.

Indicadors	Punts forts	Punts febles
6.8. Composició equilibrada de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger segons el sexe		No es disposa de la composició de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger segons el sexe.
6.9. Proporció d'ajuts a la recerca atorgats a dones respecte del conjunt dels ajuts a la recerca atorgats, segons un institut de recerca	Les dones accedeixen a les diverses ajudes a la recerca atorgades.	
6.10. Distribució de la plantilla segons trams salarials		Hi ha una distribució desigual d'homes i dones en els trams salarials.
6.11. Bretxa salarial de gènere entre el personal acadèmic	La bretxa salarial existent es dona només com a conseqüència de casos puntuals i no és generalitzada.	Hi ha categories professionals del personal acadèmic amb una bretxa salarial elevada.
6.12. Bretxa salarial de gènere entre el personal de recerca	Hi ha una categoria professional del personal de recerca en què no es troba bretxa salarial.	Hi ha categories professionals del personal de recerca amb existència de bretxa salarial.
6.13. Bretxa salarial de gènere entre el personal de gestió		Es dona una bretxa salarial en favor dels homes en la majoria de categories professionals, malgrat que aquestes diferències són molt petites.
6.14. Composició equilibrada d'honoris causa segons el sexe		Hi ha una sobrerrepresentació masculina entre les persones nomenades per la UOC amb la distinció d'honoris causa l'any 2018.
6.15. Composició equilibrada segons el sexe de les persones receptores d'altres premis (premis a la innovació docent, premis a la recerca, premis a TFG, premis a tesis de màster...)	No hi ha sobrerrepresentació dels homes entre les persones premiades amb altres distincions.	
6.16. Existència de mecanismes de prevenció, detecció i abordament de l'assetjament sexual o per raó de sexe	La UOC disposa d'un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	No disposa d'estratègies per a la detecció. La majoria del personal de la UOC desconeix l'existència del protocol o no valora les gestions dels casos com a satisfactòries.

Indicadors	Punts forts	Punts febles
6.17. Existència de percepció de discriminació i assetjament	La major part de la comunitat universitària no percep situacions de discriminació o assetjament	Apareixen respostes del personal acadèmic i del personal de gestió que denuncien casos de discriminació i assetjament.
6.18. Distribució equilibrada de les persones que s'acullen a les reduccions de jornada segons el sexe	No s'observen diferències rellevants en el gaudi de les mesures de reducció de jornada entre homes i dones.	
6.19. Distribució equilibrada de les persones que s'acullen a permisos de paternitat o maternitat segons el sexe	No hi ha diferències rellevants entre l'accés de dones i homes als permisos de paternitat i maternitat.	
6.20. Distribució equilibrada, segons el sexe, de les sol·licituds actives d'e-treball segons el tipus de personal		No es disposa d'aquesta informació.
6.21. Prevalença de cada motiu de les sol·licituds actives d'e-treball per sexe		No es disposa d'aquesta informació.
6.22. Motius de les sol·licituds actives d'e-treball per sexe		No es disposa d'aquesta informació.
6.23. Percepció de l'accés a les mesures de conciliació	El personal propi valora de manera majoritària que la UOC facilita la conciliació en la tasca diària i en els equips de treball.	



A partir de l'anàlisi i el càlcul del conjunt dels indicadors proposats, s'observa que, en termes generals, la UOC fa una aposta en favor de la igualtat entre homes i dones. Això s'evidencia majoritàriament en el seu compromís amb les polítiques en favor de la igualtat de gènere, que és l'àmbit més destacat del pla d'igualtat anterior. El Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 ha provocat una sèrie de millores i ha fet augmentar el compromís de la institució en relació amb l'aplicació de les polítiques d'igualtat i l'enfortiment de les estructures que garanteixen l'aplicació d'aquestes polítiques.

D'altra banda, en l'anàlisi de les condicions laborals del personal propi tampoc no s'observen desigualtats per raó de sexe o gènere en l'accés a aquests drets, malgrat que cal destacar que en aquest eix hi ha diversos indicadors que no han pogut ser calculats per manca de dades disponibles, fet que pot invisibilitzar possibles avenços o punts que s'han de millorar relacionats amb aquestes qüestions.

Les percepcions del personal de gestió i del personal acadèmic, manifestades per mitjà de les enquestes, mostren una opinió de la plantilla de personal favorable a una cultura organitzativa igualitària i que inclogui mesures per a la igualtat. Tot i així, no destaquen les apostes de la UOC per les accions formatives en favor de la igualtat, mentre que sí que es percep una aposta i una millora de les accions de sensibilització en favor de la igualtat entre homes i dones en diversos àmbits, com la participació de les dones a la ciència, l'assetjament per mitjà de les xarxes o la presència de les dones als espais de visibilitat i responsabilitat.

Les limitacions són més relacionades amb la cultura organitzativa i la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència. S'observa que, malgrat els esforços del professorat més implicat i més sensibilitzat, des de la UOC no hi ha una aposta transversal per a incorporar la perspectiva de gènere en la cultura organitzativa, ni per a incorporar la perspectiva de gènere als continguts de la recerca i la docència de manera sistemàtica. Així, malgrat que s'observen experiències en positiu a partir de les entrevistes i els grups de discussió, aquestes experiències no són generalitzables.

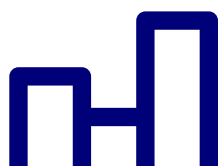
Amb una perspectiva més global, l'impacte que genera l'especificitat de la UOC en les dinàmiques de gènere, que és el seu entorn virtual, se centra en una cultura organitzativa marcada per la formalitat de les relacions que s'hi produeixen, de les quals en queda constància. És a dir, l'entorn virtual pel qual s'estableix la major part de les relacions entre la comunitat universitària és un entorn que afavoreix més claredat i protecció, ja que queden registrades les converses amb el Campus Virtual, el correu electrònic o les videoconferències, que poden quedar enregistrades. Aquesta formalitat més alta

respecte de les dinàmiques que es donen als espais presencials dificulta les situacions de discriminació o assetjament, que són més afavorides als espais informals. Malgrat això, que és una potencialitat que la UOC té respecte d'altres universitats, cal no oblidar que les situacions d'assetjament també es poden donar —i fer-ho de manera específica— per canals virtuals, o que la UOC compta amb una part del seu personal acadèmic o el personal de gestió que disposa d'un espai físic de treball, amb les mateixes potencialitats i els mateixos reptes en relació amb l'assetjament o la discriminació.

En aquest sentit, cal destacar que l'entorn virtual de la UOC, però, es demostra que no modifica les tendències a l'aula pel que fa al domini de l'espai —encara que sigui virtual—, ja que les dones tenen més tendència a formular les preguntes per mitjà de missatges directes al professorat, i els homes tendeixen a ocupar més l'àmbit públic de l'aula, és a dir, formular les preguntes o aportacions a partir dels espais de fòrums o xats, on el conjunt de persones que participen en l'assignatura són presents. Així, en aquest sentit es reproduïxen les tendències observades a les universitats presencials, on els homes participen en l'espai comú i el prenen de manera més habitual que les dones.

Continuant en l'àmbit de la docència, i en aquest cas, també en l'àmbit de la recerca, cal destacar que un dels distintius de la UOC és l'aposta clara pels continguts relacionats amb les noves tecnologies i les tecnologies de la informació i la comunicació. En aquest sentit, destaca que, malgrat que l'entorn virtual de la UOC s'ha demostrat que és una estratègia per a facilitar la conciliació, fet que afavoreix majoritàriament les dones estudiant i investigadores, l'aposta pels estudis en els àmbits de les tecnologies no va associada a una reducció de la bretxa digital entre homes i dones en aquests àmbits. En aquest sentit, destaquen les proporcions tan elevades d'homes en aquests estudis digitals, que són la punta de llança de la Universitat, malgrat que la proporció de dones a la UOC és superior a la proporció de dones del conjunt de les universitats catalanes.

Així, doncs, aquest document mostra un conjunt d'encerts, és a dir, un seguit d'indicadors que il·lustren una situació satisfactòria pel que fa a la situació de dones i homes i en favor de la igualtat. Aquesta diagnosi d'igualtat també mostra, però, altres àmbits en què la UOC presenta algunes limitacions i té marge de millora. Cal que la UOC aprofiti les seves especificitats per a aportar experiències positives en favor de la igualtat entre homes i dones, de manera que contribueixi al conjunt d'una societat més igualitària.



Gràfic 1. Mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el sexe	7
Gràfic 2. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el sexe i l'edat	8
Gràfic 3. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic en les categories professionals per sexe	8
Gràfic 4. Percentatge de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic que es dedica a la recerca i la docència per sexe	9
Gràfic 5. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons l'àmbit d'estudi i el sexe	10
Gràfic 6. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal acadèmic segons el nivell educatiu en què fan docència i el sexe	10
Gràfic 7. Mostra de l'enquesta del personal de gestió segons el sexe	11
Gràfic 8. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal de gestió segons el sexe i l'edat	12
Gràfic 9. Distribució de la mostra de l'enquesta del personal de gestió en les categories professionals per sexe	12
Taula resum de l'eix 1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes	20
Taula 1. Percepció del personal acadèmic sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i l'organització de la UOC (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	26
Taula 2. Percepció del personal de gestió sobre incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i l'organització de la UOC (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	27
Taula 3. Percepció del personal de gestió sobre si la UOC vetlla perquè aquest sigui format en perspectiva de gènere	27
Taula resum de l'eix 2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere	29
Taula 4. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que incorpores un llenguatge intern i extern no sexista ni androcèntric en la teva tasca laboral?», segons el sexe (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	34
Taula 5. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que incorpores un llenguatge intern i extern no sexista ni androcèntric en la teva tasca laboral?», segons el sexe (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	36
Taula 6. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC fomenta la presència equilibrada de dones i homes en els espais de visibilitat i en la comunicació de la institució (imatge, materials de difusió...)?», segons el sexe (en què 1 és gens fomentada, i 4 és molt fomentada)	38



Taula 7. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC utilitza un llenguatge intern i extern no sexista i no androcèntric?», segons el sexe (en què 1 és gens utilitzat, i 4 és molt utilitzat)	39
Taula 8. «En quin grau, de l'1 al 4, consideres que la UOC fomenta la presència equilibrada de dones i homes en els espais de visibilitat i en la comunicació de la institució (imatge, materials de difusió...)?», segons el sexe (en què 1 és gens fomentada, i 4 és molt fomentada)	39
Taula resum de l'eix 3. Comunicació, imatge i llenguatge	40
Taula 9. Percepció del personal acadèmic vers l'esforç de la Universitat per la incorporació i desenvolupament de formació amb perspectiva de gènere pel personal de recerca (on 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	44
Gràfic 10. Resposta a «Consideres que el grup de recerca del qual formes part investiga sobre la igualtat de gènere?»	45
Taula 10. Percepció del personal acadèmic sobre la incorporació transversal de la perspectiva de gènere als projectes dels seus grups de recerca (en què 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	45
Gràfic 11. Professorat que imparteix contingut específic en gènere a les seves assignatures de grau i postgrau	52
Gràfic 12. Professorat que incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal a les assignatures de grau no específiques en gènere	53
Gràfic 13. Proporció de respostes referents al percentatge de dones autores presents en la bibliografia obligatòria i recomanada de les assignatures de grau	54
Gràfic 14. Professorat que imparteix contingut específic en gènere en les seves assignatures de postgrau i màster	55
Gràfic 15. Professorat que incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en les assignatures de postgrau i màster no específiques en gènere	56
Gràfic 16. Proporció de respostes referents al percentatge de dones autores presents en la bibliografia obligatòria i recomanada de les assignatures de postgraus i màsters	57
Taula 11. Percepció del personal acadèmic sobre l'esforç de la Universitat perquè el professorat estigui format en perspectiva de gènere (en què 1 és gens d'esforç, i 4 és molt d'esforç)	58
Taula resum de l'eix 4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència	60
Gràfic 17. Distribució per sexe de la plantilla de personal de la UOC	63
Gràfic 18. Distribució per sexe i edat del personal acadèmic	64
Gràfic 19. Distribució per sexe i edat del personal de gestió	65

Gràfic 20. Composició de la plantilla de personal segons el sexe i l'antiguitat	66
Taula 12. Distribució del personal docent segons el sexe i la categoria professional	67
Taula 13. Distribució del personal docent segons el sexe i l'àmbit d'estudi	67
Gràfic 21. Composició del personal de gestió segons el sexe. Curs 2016-2017	69
Gràfic 22. Composició del personal de gestió segons el sexe i el tipus de contracte	70
Gràfic 23. Personal de gestió segons el càrrec i el sexe	72
Gràfic 24. Distribució per sexe del personal docent col·laborador	73
Gràfic 25. Composició del personal docent col·laborador per sexe i àmbit de coneixement	74
Taula 14. Distribució de les tutories segons el sexe	75
Gràfic 26. Distribució de les tutories segons el sexe i l'àmbit d'estudi	75
Taula 15. Distribució de les direccions de tesi per àrea i segons el sexe	80
Taula 16. Distribució de les codireccions de tesi per àrea i segons el sexe	80
Taula 17. Distribució de les tutories dels programes propis de doctorat segons el sexe	82
Gràfic 27. Composició del personal de l'IN3 segons el sexe i la categoria	83
Gràfic 28. Composició dels projectes de recerca segons el sexe de l'investigador/a principal	84
Taula 18. Composició dels grups de recerca segons el sexe	85
Gràfic 29. Distribució d'IP als grups de recerca segons el sexe, a la UOC i al conjunt d'universitats de Catalunya	86
Gràfic 30. Composició de l'alumnat segons el sexe, a la UOC i al conjunt d'universitats de Catalunya	87
Taula 19. Composició de l'alumnat matriculat als graus, màsters i doctorats segons el sexe	88
Gràfic 31. Composició de l'alumnat de cada grau segons el sexe	89
Gràfic 32. Distribució de l'alumnat matriculat als graus de la UOC i al SUC	93
Gràfic 33. Distribució de l'alumnat matriculat als màsters de la UOC i al SUC	94
Gràfic 34. Distribució de l'alumnat matriculat als doctorats de la UOC i al SUC	95
Taula 20. Evolució de la distribució de l'alumnat de màster segons el sexe	97

Taula 21. Taxa de rendiment de l'alumnat de grau a la UOC i al SUC	99
Taula 22. Taxa de rendiment de l'alumnat de màster a la UOC	99
Gràfic 35. Evolució de la proporció de tesis llegendes segons el sexe	100
Gràfic 36. Concessió de beques internes de la UOC segons el sexe	101
Gràfic 37. Concessió de beques externes segons el sexe	102
Gràfic 38. Composició de les àrees de recerca de doctorands segons el sexe	103
Taula 23. Composició dels càrrecs de govern unipersonals segons el sexe	105
Taula 24. Composició dels càrrecs de govern unipersonals en l'àmbit dels estudis segons el sexe	107
Taula resum de l'eix 5. Presència i representació de dones i homes	108
Gràfic 39. Proporció de dones i homes que han gaudit de processos de promoció interna	113
Taula 25. Percepció del personal acadèmic sobre l'existència de criteris neutres al gènere en els processos de selecció de personal (on 1 és inexistència de criteris, i 4 és existència de criteris suficients)	117
Taula 26. Percepció del personal acadèmic sobre l'existència de criteris neutres al gènere en els processos de selecció de personal (en què 1 és inexistència de criteris, i 4 és existència de criteris suficients)	117
Taula 27. Percepció del personal acadèmic sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa de promoció del personal (on 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	119
Taula 28. Percepció del personal de gestió sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la normativa de promoció del personal (on 1 és gens incorporada, i 4 és molt incorporada)	119
Taula 29. Nombre de persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger	121
Gràfic 40. Distribució d'ajudes a la recerca atorgades per l'IN3	122
Gràfic 41. Distribució d'ajudes a la recerca atorgades per l'eLC	123
Gràfic 42. Distribució d'ajudes a la recerca atorgades pel Vicerectorat de Recerca	123
Gràfic 43. Distribució de la plantilla segons els trams salarials i el sexe	125
Taula 30. Anàlisi de les retribucions de la plantilla de la UOC segons el rol assignat	126
Taula 31. Bretxes salarials de gènere del personal acadèmic segons la categoria professional	127

Taula 32. Bretxes salarials de gènere del personal de recerca segons la categoria professional	128
Taula 33. Bretxes salarials de gènere del personal de gestió segons la categoria professional	130
Gràfic 44. Distribució de les persones premiades segons el sexe	131
Taula 34. Percepció del personal acadèmic sobre la utilitat dels mecanismes de prevenció i abordament de les violències masclistes a la UOC	133
Taula 35. Percepció del personal de gestió sobre la utilitat dels mecanismes de prevenció i abordament de les violències masclistes a la UOC	133
Taula 36. Detecció de casos de violència masclista en el marc de la tasca desenvolupada a la UOC	134
Taula 37. Detecció de casos de violència masclista en el marc de la tasca desenvolupada a la UOC	134
Gràfic 45. Percepció de comportaments masclistes en el marc d'una tasca quotidiana del personal acadèmic	136
Taula 38. Percepció d'actituds masclistes quotidianes del personal acadèmic segons el sexe	137
Gràfic 46. Percepció de comportaments masclistes en el marc d'una tasca quotidiana del personal de gestió	138
Taula 39. Percepció d'actituds masclistes quotidianes del personal de gestió segons el sexe	139
Gràfic 47. Composició de la plantilla segons la jornada laboral i el sexe	141
Gràfic 48. Composició segons el sexe de les persones que gaudeixen de reduccions de jornada per cura de familiars	142
Gràfic 49. Distribució de sol·licituds de permisos de maternitat i paternitat del personal acadèmic i el personal de gestió segons el sexe	143
Taula 40. Percepció del personal acadèmic sobre les facilitats de conciliació en la seva tasca i els equips de treball (en què 1 és cap facilitat, i 4 és moltes facilitats)	145
Taula 41. Percepció del personal de gestió sobre les facilitats de conciliació en la seva tasca i els equips de treball (en què 1 és cap facilitat, i 4 és moltes facilitats)	146
Taula resum de l'eix 6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional	147

# Bibliografia i referències



## Documentació institucional UOC

- Dehesa, José Miguel (2013). *Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual*. Universitat Oberta de Catalunya. [https://www.uoc.edu/portal/\\_resources/CA/documents/persones/protocol-contra-assetjament-sexual\\_ca.pdf](https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/persones/protocol-contra-assetjament-sexual_ca.pdf)
- Universitat Oberta de Catalunya, Unitat d'Igualtat (2015). *Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019*. [https://seu-electronica.uoc.edu/portal/\\_resources/CA/documents/seu-electronica/Pla\\_Igualtat\\_2015-2019.pdf](https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/seu-electronica/Pla_Igualtat_2015-2019.pdf)
- Universitat Oberta de Catalunya (2015). *Política de personal acadèmic 2015* [aprovat pel Consell de Direcció, per delegació del Consell de Govern].
- Universitat Oberta de Catalunya (2019). *Estudio de igualdad desde el punto de vista retributivo. Informe de resultados*.

## Altra documentació

- CCOO de Catalunya (2018). *Vocabulari dones i món del treball*. Barcelona: Servei Lingüístic, Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI. [https://www.ccoo.cat/sl/documents/vocabulari\\_dones\\_i\\_mon\\_treball.pdf](https://www.ccoo.cat/sl/documents/vocabulari_dones_i_mon_treball.pdf)
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Generalitat de Catalunya.
- Pérez-Quintana, Anna; Pastor, Inma (2018). *Informe sobre el biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció a les universitats (2016-2017)*. Xarxa Vives d'Universitats, Universitat de Vic / Universitat Central de Catalunya / Universitat Rovira i Virgili.
  - Qüestionari de l'Informe de la Xarxa Vives per al curs 2016-2017 de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Verge, Tània; Cabruja, Teresa (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*. Xarxa Vives d'Universitats («Política Universitària»).
- Torns, Teresa; Carrasquer, Pilar; Parella, Sònia; Recio, Carolina (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Institut Català de les Dones.

# Bibliografia i referències

---

## Enllaços

- Universitat Oberta de Catalunya (2019), portal web de la UOC, consultat entre l'octubre del 2018 i el gener del 2019: <https://www.uoc.edu>.

- Organigrama de la UOC

<http://cv.uoc.edu/UOC/a/intrauoc/web-com-ens-organitzem/organigrama-ca>

- Òrgans de govern

<https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/organs-govern>

- Òrgans de govern dels estudis:

<https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/estudis-centres-recerca/index.html>

<http://transfer.rdi.uoc.edu/ca/mapa>

- Convencions formals, tractament de masculins i femenins

<https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/convencions/tractament-generes/>

- Programes de doctorat

[https://estudis.uoc.edu/ca/doctorat#portlet\\_euocuc402llistatarea\\_WAR\\_euocentrega3portlet\\_INSTANCE\\_kDk3](https://estudis.uoc.edu/ca/doctorat#portlet_euocuc402llistatarea_WAR_euocentrega3portlet_INSTANCE_kDk3)

- Escola de Doctorat

<https://www.uoc.edu/portal/ca/escola-doctorat/coneix/equip/index.html>

- Grups de recerca

[https://www.uoc.edu/opencms\\_portal2/opencms/CA/ri/investigadors/grups-de-recerca/list.html](https://www.uoc.edu/opencms_portal2/opencms/CA/ri/investigadors/grups-de-recerca/list.html)

- *Honoris causa*

<https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/actes-institucionals/honoris-causa/>

- UOC R+I

<https://research.uoc.edu/portal/ca/ri/index.html>

- eLearn Center i eHealth Center

<https://www.uoc.edu/portal/ca/elearncenter>

<https://www.uoc.edu/portal/ca/ehealth-center/coneix/equip/>

---

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

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

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

---

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

 @UOCuniversitat  
 @UOCrespon  
 UOC  
 UOC.universitat