

Uoc

Diagnosi d'igualtat de gènere a l'entorn laboral

Novembre 2021

Quotidiana (iQcoop, sccl)
F67347120

**Universitat Oberta
de Catalunya**

Índex

U1	Introducció	3
U2	Marc normatiu	5
U3	Metodologia	10
U4	Diagnosi d'igualtat de gènere de la UOC	15
U5	Resultat dels ítems analitzats	21
U6	Anàlisi dels ítems	23
U7	Recomanacions i línies de millora	87
U8	Bibliografia	89
U9	Índex de gràfics i taules	90

La igualtat de gènere és un compromís de les institucions tal com estableix la legislació actual en aquesta matèria. Més enllà de l'imperatiu legal, però, la igualtat de gènere és també una responsabilitat col·lectiva que tenim com a societat, que la Universitat Oberta de Catalunya entoma mostrant la seva aposta ferma per a la reducció de les desigualtats i les discriminacions.

Per tal de reduir les situacions de desigualtat de gènere que es poden donar a l'àmbit laboral, les eines per excel·lència són els Plans d'Igualtat. Els Plans són *un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats*¹.

Amb l'actualització del Pla d'Igualtat de la UOC, aquesta institució es compromet a sumar el seu esforç al d'altres institucions, empreses i organitzacions en pro de la igualtat. Així, amb aquest document, la UOC actualitza el seu compromís amb la igualtat de gènere, així com amb la nova legislació i les seves especificitats.

¹Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, Núm. 71 – 23-03-2007.

Cal especificar que el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, regula els plans d'igualtat i el seu registre i modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball². Aquesta legislació implica recollir els següents continguts com a imprescindibles per a l'aprovació i el registre d'un pla d'igualtat. Els continguts obligatoris són els següents:

- Processos de selecció i contractació
- La classificació professional
- La formació
- La promoció professional
- Les condicions laborals
- L'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- La infrarepresentació femenina
- Les retribucions
- La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Així, el present document és una diagnosi que recull la situació de la Universitat Oberta de Catalunya en relació a la igualtat de gènere incorporant els elements recollits a la llei, però centrar-se en la situació i les relacions de gènere del personal que la conforma.

Cal apuntar que aquest document incorporarà diagnosis sectorials que la UOC ha realitzat amb anterioritat per tal d'ampliar els continguts d'aquesta diagnosi d'igualtat, i esdevenir un document que reculli tots els avenços de la UOC en aquest sentit.

²Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14-10-2020.

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les administracions públiques i a les empreses. De vegades es produeixen situacions de sexisme o desigualtat molt evidents, però en la majoria dels casos es dona de manera inconscient i indirecte. És una inèrcia social sobre la que cal primer ser-ne conscient, per després desafiar.

Els Plans d'igualtat són documents que serveixen per planificar la promoció de la igualtat de gènere i també per garantir que s'apliquen els mecanismes que fan efectius els drets de les persones relacionats amb la igualtat de gènere i la no discriminació. Es realitzen després de l'elaboració d'una diagnosi de situació i cal fer-ne un seguiment i una avaluació a posteriori.

La promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat a través dels plans d'igualtat no és només un imperatiu ètic, sinó que és també una obligació legal. Les principals lleis que la regulen són :

Principal normativa estatal i autonòmica

- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.** Regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.
- **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** Enfoca el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat també al reconeixement social i jurídic de les dones. Estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits és una contribució per a fer possible l'exercici d'una democràcia plena.
- **Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272).** Estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.

- **Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272).** Totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix la obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, així com en aquelles empreses en les quals tal obligació derivi del conveni col·lectiu, o en aplicació d'un acord sancionador adoptat per l'Autoritat. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat de la plantilla de l'empresa i s'aplicaran a les persones treballadores cedides per ETTs durant el període de prestació de serveis (art. 10).
- **Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57).** S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'una diagnosi negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. També s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.
- **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015).** Quan parla d'igualtat de gènere defineix la igualtat com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Entre altres, obliga a les institucions i organismes públics a aprovar, en el termini de dos anys, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball. Aquest pla ha de complir un seguit de requisits, com per exemple l'elaboració prèvia d'una diagnosi, objectius i estratègies, i sistemes eficaços de seguiment i avaluació; tenir en compte diversos elements d'actuació, com l'accés, la selecció, promoció i condicions laborals, entre altres; i tenir en compte els i les representants dels treballadors/es a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

- **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).** Entre altres, recull que en la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius, així com la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i posicions.
- **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Estableix i recomana l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al *Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya*.
- **Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març.** En matèria d'informació i consulta dels treballadors/es, recull el dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).** Entre altres, recull la voluntat de garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes, tot establint el principi de transversalitat i la integració de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics. Pel que fa a la igualtat en l'àmbit laboral hi ha tres decrets que la desenvolupen i concreten i que s'han aprovat recentment.
- **Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (DOGC núm. 3826, de 20 de febrer de 2003).** Aquesta llei estableix que les universitats han de garantir els drets a no ésser discriminat per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social per a tots els estudiants.

- **Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006.** Estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat i la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També reconeix l'obligació dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.
- **Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985).** Recull el dret a sindicar-se lliurement. Entre altres, explicita que són nuls i no tenen cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici en general d'activitats sindicals.
- **Constitució espanyola de 1978.** Recull el principi d'igualtat i no discriminació responsabilitzant els poders públics de fer efectives la igualtat i la llibertat així com remoure els obstacles a la participació de tota ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

Principal normativa internacional i europea

- **ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere.** Organització Internacional del Treball, 2008.
- **Directiva per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments** – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.**
- **Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing.** 2000 i 2005
- **Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam,** 1999.
- **IV Conferència Mundial de Beijing.** 1995
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW).** Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993

- **Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social** – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).
- **III Conferència Mundial de Nairobi. 1985**
- **II Conferència Mundial de Copenhaguen. 1980.**
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social** – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 2 p.174).
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball** – Directiva 76/207/CEE, 9 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).
- **I Conferència Mundial de Mèxic. 1975**
- **Igualtat de retribució** – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Tomo 2 p. 52).
- **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals**, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- **Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones.** Organització Internacional del Treball, 1951.
- **Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals**, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Declaració Universal de Drets Humans**, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

Estructura del document

La present diagnosi és un recull d'un seguit d'ítems que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de la institució en matèria d'igualtat de gènere. Aquests ítems s'estructuren en nou eixos d'anàlisi que permeten avaluar el grau de d'igualtat en cadascun dels següents àmbits. A més, l'eix 9, també inclou percepcions sobre la igualtat d'oportunitats de les persones LGTBI.

- Eix 1. Presència i representació de dones i homes
- Eix 2. Registre retributiu
- Eix 3. Entrada i sortida de l'organització (selecció, contractació i extincions de contracte)
- Eix 4. Processos de promoció interna
- Eix 5. Formació
- Eix 6. Conciliació i corresponsabilitat
- Eix 7. Prevenció de riscos laborals
- Eix 8. Comunicació
- Eix 9. Percepcions entorn les desigualtats

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

Eix	Eix temàtic al qual pertany l'indicador
Ítem	Nom de l'ítem
Font	Origen de la informació i dades per a l'anàlisi
Període	Etape temporal al qual es fa referència
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi
Valoració	Estat de la situació: si la situació és insatisfactòria , millorable o satisfactòria

A l'apartat "anàlisi dels ítems", es mostra la informació quantitativa i/o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure i copsar a primer cop d'ull quin és l'estat d'aquella situació, és a dir, determinar si la situació analitzada és satisfactòria des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, si la situació podria ser millorable, o si la situació avaluada és clarament insatisfactòria i existeix un ampli marge de millora.

Donada la posició de partida de desavantatge de les dones, que reconeix i recull la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes³, aquelles situacions on s'identifiqui que els homes tenen una posició millor que les

³Aquesta llei apunta al seu preàmbul que "malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits." A l'article 1, la llei apunta com a principal finalitat d'aquesta el fet "d'eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones."

dones seran llegides com una diferència en funció del sexe que pot esdevenir una desigualtat, i per tant, s'identificarà com un fenomen millorable o insatisfactori.

Cal apuntar que, per al càlcul d'alguns indicadors requereix de major informació. En aquests casos, aquests elements quedaran recollits com a aspectes de millora que caldrà transformar en accions al Pla d'Accions que se'n derivi.

Les fonts de la informació

El present document de diagnosi s'ha elaborat a partir de tres tipus de fonts:

- **Documentació de registre.** Són dades quantitatives de registre, recopilades i facilitades per part de diferents departaments i àrees de la UOC. Aquestes dades fan referència a la composició de l'organització, i al nombre de persones que han participat de diversos processos com, per exemple, la promoció, la formació i la sollicitud de mesures de conciliació.
- **Documentació interna.** S'ha analitzat documentació de la UOC relativa al funcionament intern de l'organització, així com plans o protocols, per tal de conèixer si aquests incorporen la perspectiva de gènere. L'anàlisi d'aquesta documentació és de tipus qualitatiu.
- **Treball de camp: l'enquesta.** S'ha realitzat una enquesta dirigida al conjunt del personal laboral de la UOC. L'enquesta és una eina estadística que permet obtenir una gran quantitat de respostes des de l'anonimat i que facilita respondre amb més llibertat. Alhora, però, les enquestes acostumen a provocar una tendència a que les respostes no es polaritzin i que la tendència sigui sempre la de puntuar les valoracions intermitges, especialment en el cas de les dones. Aquest fenomen queda reflectit a l'anàlisi de les dades obtingudes a través de l'enquesta que es mostren a la diagnosi.



A continuació, es mostren les dades de perfil més rellevants de les persones que han respost aquest qüestionari i en relació a la composició real (sempre que sigui possible). L'enquesta s'ha llençat la primera quinzena del mes d'octubre de 2021. L'han respost 566 persones de les quals 19 no s'han identificat en cap categoria de sexe i per tant, no aporten informació determinant en tant l'objectiu és conèixer si existeixen desigualtats entre sexes. La mostra, per tant, ha quedat reduïda a 547 ja que l'eliminació dels casos no compromet la representació de la mostra. Així doncs, de les 547 que sí s'han identificat, 382 s'han identificat com a dones, 162 s'han identificat com a homes i 3 s'han identificat amb la categoria "altres". Així, el 69,84% de les respostes corresponen a les dones, el 29,62% corresponen als homes i el 0,55% corresponen a les persones que han escollit la categoria "altres".

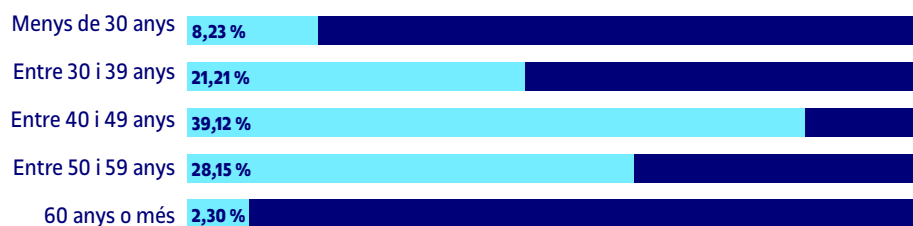
Donat el baix nombre de persones que s'inclouen a la categoria "altres", no po-

dem tractar aquest grup per separat, ja que això podria posar en perill l'anonimat de les respostes. Alhora, fer operacions estadístiques amb una categoria amb tants pocs casos també impossibilita la lectura i l'anàlisi d'alguns resultats. Així, s'han unit les respostes de les persones que s'han identificat com a dones i de les persones que s'han identificat amb la categoria "altres", donant lloc a la categoria "dones i altres". Les persones que s'identifiquen a la categoria "altres" s'ajunten amb les respostes de les persones que s'identifiquen com a dones entenent que, des de la perspectiva de gènere, totes aquelles persones que no encaixen amb la categoria d'home són aquelles més susceptibles de patir desigualtats i discriminacions.

La literatura en matèria de perspectiva de gènere explica com la neutralitat encara està associada a la masculinitat, i així, tot allò que no coincideix amb la masculinitat és considerat "l'alteritat". És en aquesta alteritat on opera la discriminació, la desigualtat, la invisibilitat o el menysteniment i la infravaloració.

Fixant-nos en les edats de les persones que han respost l'enquesta, el gràfic següent mostra com la gran majoria de respostes obtingudes ha estat entre la franja d'edat de 40 i 49 anys (39,12%), seguit de 30 i 39 anys (21,21%) i 50 i 59 anys (28,15%).

Gràfic 1: Edat de les persones que han respost l'enquesta.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

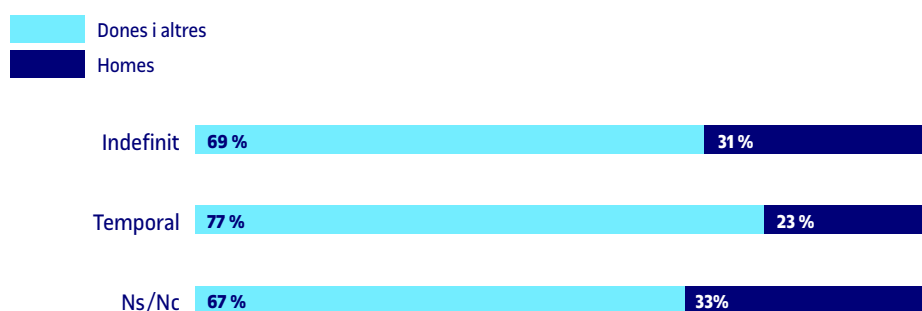
Dels 547 enquestats/des un 68,4% és personal de gestió, un 25% és professorat i un 6% és personal investigador a temps complet. Del total de dones i altres que han respost l'enquesta, un 73% és personal de gestió, un 21,3% és professorat i un 5,2% és personal investigador a temps complet. Del total d'homes que han respost l'enquesta, un 57,4% són personal de gestió, un 34% són professorat i un 8,0% són personal investigador a temps complet. Aquest fet mostra que el personal de gestió està sobrerrepresentat a l'enquesta, en relació al pes que tenen a la plantilla. Això mateix passa amb el conjunt de les dones, que a l'enquesta representen un 10% més elevat que el percentatge que representen en la composició real de l'organització.

De totes les persones enquestades, un 66,8% no té cap encàrrec directiu o cap

rol de direcció, un 9,1% ocupa un càrrec de direcció i un 24,5% ocupa un càrrec intermedi. Del total de dones, un 69,4% no té cap encàrrec directiu ni té cap rol de direcció, un 6,8% ocupa un càrrec de direcció i un 23,6% un càrrec intermedi. Si ens fixem ens les que són personal de gestió un 70,8% no ocupa cap càrrec, un 2,8% ocupa un càrrec de direcció i un 26,3% ocupa un càrrec intermedi. De les dones i altres que són personal investigador a temps complet, un 85% no ocupa cap càrrec, un 5% un càrrec de direcció i un 10% un càrrec intermedi. Del professorat, un 62,2% no ocupa cap càrrec, un 19,5% ocupa un càrrec de direcció i un 17,1% ocupa un càrrec intermedi. Pel que fa als homes, de la seva totalitat, un 58,6% no ocupa cap càrrec, un 14,8% ocupa un càrrec de direcció i un 26,5% ocupa un càrrec intermedi. Dels homes que són personal de gestió un 61,3% no ocupa cap càrrec, un 5,4% ocupa un càrrec de direcció i un 33,3% ocupa un càrrec intermedi. Del personal investigador a temps complet que són homes, un 69,2% no ocupa cap càrrec, un 30,8% ocupa un càrrec de direcció i no hi ha cap, que hagi respost, que ocupi un càrrec intermedi. Finalment, dels homes que són professorat, un 52,7% no ocupa cap càrrec, un 27,3% ocupa un càrrec de direcció i un 20% ocupa un càrrec intermedi.

En la següent gràfica es pot veure que en relació al tipus de contracte que tenen les persones que han respost, dels 547 un 84,3% té contracte indefinit, un 15,2% contracte temporal i un 0,5% no aplica. De la totalitat de dones i altres un 82,9% té un contracte indefinit i un 16,6% té un contracte temporal. Dels homes, un 87,7% té contracte indefinit i un 11,7% temporal.

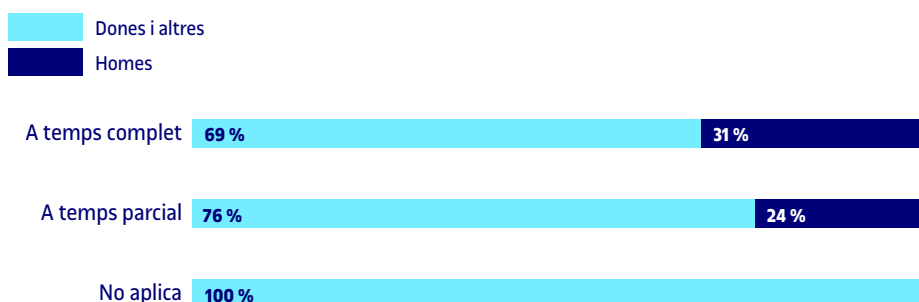
Gràfic 2: Tipus de contracte segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Pel que fa al tipus de jornada del total, un 88,5% té jornada completa i un 10,1% parcial. Respecte els homes, un 92% la té completa i un 8% a temps parcial. De les dones i altres, un 87% treballa a temps complet mentre que un 10,9% a temps parcial.

Gràfic 3: Tipus de jornada segons identitat de gènere.

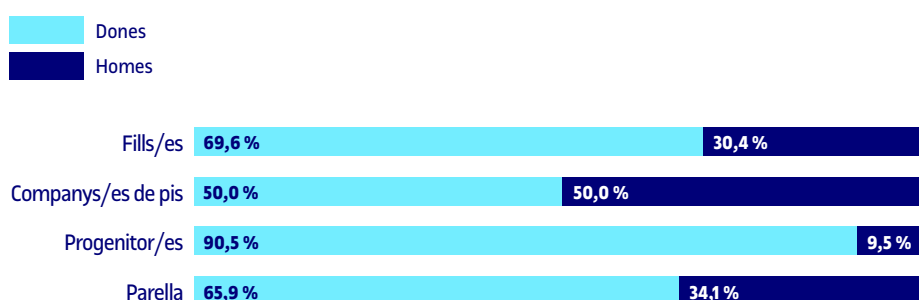


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Respecte a la situació de les persones enquestades en relació amb les seves responsabilitats de cura, 252 persones enquestades responen que conviuen amb la parella, només el 21 diuen que conviuen amb els seus progenitors o progenitores, 4 apunten conviure amb un company o companya de pis i 263 persones conviuen amb fills i filles. Cal apuntar que aquestes respostes no són excloents, i per tant, una mateixa persona pot conviure amb diferents persones.

Al fixar la mirada en la identitat de gènere, observem que el 90,5% de les persones que apunten viure amb els seus pares o mares són dones. Així, les persones amb majors responsabilitats de cura de les persones grans són les dones, ja que el percentatge de dones que conviuen amb els seus fills o filles és molt similar amb la proporció que les dones representen entre el conjunt del personal de la UOC:

Gràfic 4. Convivents segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Diagnosi d'igualtat de gènere de la UOC



La present diagnosi s'estructura a partir del càlcul i anàlisi d'un seguit d'elements recollits als diversos eixos d'anàlisi. Aquests eixos d'anàlisi responen als àmbits i les temàtiques que la legislació actual obliga a incorporar als plans d'igualtat⁴. Així doncs, a continuació s'exposen els principals resultats dels indicadors que caracteritzen la situació de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya.

El primer eix d'anàlisi fa referència a la **presència i la representació de les dones i els homes** als diferents àmbits i nivells de treball de la UOC. En aquest sentit, la situació desitjable és la composició paritària⁵ de tots els espais i nivells de treball.

La composició de la plantilla es troba lleugerament feminitzada, ja que les dones treballadores a la UOC representen el 61% del total del personal. Al fixar-nos en el conjunt de les categories professionals, observem que aquelles categories amb una proporció més elevada de dones són les categories professionals que pertanyen al personal de gestió, fet que mostraria l'existència de segregació horitzontal⁶, i a més, a major nivell en la jerarquia d'aquest personal, major és la presència d'homes. Aquest element, així com la masculinització del professorat catedràtic, que és el tipus de personal amb major nivell en la carrera acadèmica, mostra l'existència de segregació vertical⁷.

Al fixar-nos en el tipus de contracte, identifiquem que les dones representen la majoria de les persones amb contracte indefinit, mentre que també són majoria entre les persones amb contractes que impliquen pitjors condicions laborals com són els contractes eventuais i els contractes d'obra i servei. En relació a la jornada, destaca molt positivament el fet que no existeix segregació de gènere en la composició del personal a jornada completa o parcial.

Els càrrecs de major responsabilitat, de direcció i representació de la Universitat estan ocupats majoritàriament per homes. Aquest element torna a posar sobre la taula l'existència de segregació vertical a la institució. Cal apuntar però que els vicerectorats són càrrecs que compten amb una elevada presència de dones.

⁴Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

⁵La composició paritària és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%. Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

⁶La segregació horitzontal és la "distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic". Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

⁷La segregació vertical és la "distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat". Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

La representació legal dels treballadors i les treballadores, que és un àmbit tradicionalment masculinitzat, a la UOC també compta amb una proporció més elevada d'homes que de dones. Així, el Comitè d'Empresa està format per un 60,9% d'homes i un 39,1% de dones. El Consell d'Universitats, en canvi, l'any 2020, compta amb una composició paritària, ja que està format per un 51,6% de dones.

Si analitzem la composició de l'organització, és molt rellevant detallar la composició segons sexe dels tres tipus de personal, ja que les condicions de treball de cadascun d'aquests tipus de personal poden divergir. Així, observem que el personal de gestió està especialment feminitzat, format per un 67,0% de dones, mentre que el personal investigador a temps complet compta amb un 52,0% de dones i el professorat amb el 51,8%. El fet que el personal de gestió estigui especialment feminitzat, mentre que el personal investigador a temps complet i el professorat compten amb una composició paritària mostren altre cop l'existència de segregació horitzontal, ja que les dones es concentren en aquelles tasques administratives.

El segon eix d'anàlisi fa referència al **registre retributiu**, on es fa un anàlisi de les retribucions tenint en compte la composició de gènere a la UOC, i incorporant a l'anàlisi les retribucions del personal directiu i seguint les indicacions establertes a la legislació vigent⁷.

La bretxa salarial és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes en relació a les retribucions dels homes. La bretxa salarial no representa una discriminació directa sinó que és un indicador que mesura una desigualtat estructural i històrica que resulta de la composició de la institució, habitualment és la resposta de fenòmens com la segregació vertical o la masculinització de l'antiguitat. Tenint en compte les retribucions totals anuals, les dades facilitades per l'organització mostren que a la UOC existeix una bretxa salarial de les retribucions mitjanes del 20,1%, fet que mostra que les retribucions mitjanes dels homes són un 20,1% més elevades que les retribucions mitjanes de les dones. La bretxa salarial de la mediana de les retribucions és més baixa, situant-se al 14%. Aquesta xifra mostra que les retribucions de les dones es troben més concentrades, mentre que les retribucions dels homes estan més distribuïdes, mostrant l'existència d'un grup d'homes que se situen a la banda alta de les retribucions, tornant a mostrar l'existència de segregació vertical, que en aquest cas es mostra amb les diferències en les retribucions.

⁷Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes concreta, en el seus articles 5 i 6, la definició i concreció del contingut obligatori d'un informe de registre retributiu. Aquests articles especifiquen l'obligació de les empreses a disposar d'un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.

Al centrar l'anàlisi en l'**entrada i la sortida de l'organització**, a l'eix d'anàlisi 3 s'observa que al llarg de l'any 2020 a la UOC s'han realitzat 612 noves contractacions. D'aquestes, 215 corresponen a homes -el 35,1%- i 397 corresponen a dones -el 64,9%-. Així, la major part de les persones contractades aquest any han estat dones. Als processos de selecció del personal aquesta tendència es repeteix, ja que la major part de les persones que han participat als processos de selecció l'any 2020 són dones i no s'identifica cap tipus de biaix o barrera que pugui limitar l'accés de les dones a aquests processos.

La UOC disposa d'un document aprovat pel Consell de Direcció que té per objectiu eliminar les desigualtats de gènere que es podrien donar als processos de selecció i contractació. Aquest document incorpora la perspectiva de gènere tant en relació a les característiques de les dones participants als processos de selecció com als criteris en els que s'han de fixar els membres participants als tribunals de selecció.

Finalment, observant les persones que han abandonat l'organització durant els últims dos anys, s'observa que la proporció de contractes extingits de dones és similar a la proporció de dones a l'organització. Tot i així, destaca negativament que es finalitzen més contractes de dones en relació al seu pes a la plantilla entre el professorat, malgrat que no es detecta cap element que mostri una sortida de dones sistemàtica com a conseqüència d'algun tipus de situació de desigualtat o discriminació.

La **promoció interna** és un element clau per al desenvolupament professional. Revisar quins criteris s'utilitzen per a garantir que les dones no es troben en una posició de desigualtat d'oportunitats és imprescindible per a garantir la igualtat de gènere en una organització. Al llarg dels últims dos anys només s'han portat a terme dues promocions internes, i en totes dues s'ha contractat un home. Així, amb la documentació analitzada no es perceben evidències per a identificar biaixos o barreres per a la promoció interna de dones, tot i que tampoc disposem d'evidències que demostrin la seva inexistència. Als processos de promoció tampoc es detecten evidències que mostrin l'existència de biaixos, tot i que només es disposa d'informació relativa al sexe dels i les participants en un sol procés de promoció.

No es disposa d'informació que mostri l'existència de desigualtats de gènere en els criteris per a la promoció interna, tampoc es disposa d'informació que garanteixi l'absència d'aquestes o l'existència de quotes o accions positives per a garantir la promoció interna de les dones.

Existeixen quotes o mesures d'acció positiva que garanteixin la composició paritària dels membres dels tribunals de promoció, en els casos en els que aquests es posen en funcionament, que són els processos de promoció interna del professorat. Cal destacar que, malgrat els tribunals de promoció no es posen en funcionament per a tots els tipus de personal, les vegades en els que aquests operen no són anecdòtiques.

Finalment, cal apuntar que la plantilla, a través de l'enquesta realitzada al conjunt del personal mostra una percepció majoritàriament positiva, ja que no percep l'existència de desigualtats de gènere en les possibilitats de promoció i desenvolupament professional, ni tenint en compte les desigualtats entre homes i dones, ni per a les persones del col·lectiu LGTBI. Tot i així, s'observen diferències entre homes i dones al respecte, sent les últimes les que tenen una perspectiva més negativa.

El cinquè eix d'anàlisi fa referència a la **formació**. Si tenim en compte l'accés a les formacions, observem que existeix una àmplia i variada oferta formativa, al que accedeixen moltes persones, i no es detecta cap biaix o barrera que pugui dificultar l'accés de les dones a aquesta oferta formativa. La participació a les diferents formacions no depèn del sexe sinó que va associat al departament de treball.

Més de la meitat de persones que han respost l'enquesta considera que existeix una manca de formació a la UOC sobre igualtat de gènere i sobre els drets de les persones LGTBI. Tot i així, la plantilla valora les formacions que ofereix la UOC positivament. Existeixen però, diferències entre homes i dones i altres, ja que aquest últim grup detecta en major mesura la manca de formació i informació sobre els drets de les persones LGTBI i, valora menys positivament les formacions que ofereix la UOC.

En relació a les **mesures de conciliació i corresponsabilitat** que ofereix la UOC, primer s'han analitzat les mesures com els horaris de treball o l'accés al treball en remot. Tot i així, no es disposa de dades relatives als horaris laborals del personal, ja que existeixen tants horaris com persones treballadores, ja que el conveni col·lectiu estableix mesures de flexibilitat a la jornada, i això fa que no es disposi d'informació relativa als horaris de cada persona. Es conclou que no hi ha horaris estàndards ni determinats.

El teletreball és una eina que ha crescut inevitablement com a conseqüència de la pandèmia del coronavirus. Tot i que la pandèmia obliga a teletreballar es detecta que les dones teletreballen més que els homes, i també es perceben diferències en l'abast del teletreball en funció del lloc de feina. Tot i així, no es detecta cap tipus de dificultat o de limitació per accedir a fer teletreball, ja que s'ha atorgat el permís per teletreballar a totes les persones que ho han sol·licitat.

Les dades sobre l'accés a permisos per motiu de paternitat, maternitat o adopció mostren com al llarg de l'any 2020, hi ha hagut 38 persones que han gaudit d'aquests tipus de permís. D'aquestes 37 persones, 11 han estat homes, representant el 28,9% del total, i 27 han estat dones, representant el 71,1%. Aquests percentatges mostren com la proporció de dones que han gaudit d'aquest permís és superior al percentatge que representen elles entre la plantilla.

Les dades relatives a les persones que han gaudit d'excedències al llarg de l'any 2020 mostren com les dones estan lleugerament sobrerrepresentades entre les persones que han gaudit d'aquests permisos si prenem de referència

la proporció de dones entre el personal treballador de la UOC. Les dones representen el 80% de les persones que han gaudit de reduccions de jornada per a fer front a la cura. No es disposa d'informació relativa al percentatge de reduccions de jornada de cada individu, ni de la dada global tenint en compte el sexe. Tot i així, aquestes xifres mostren un clar biaix de com les responsabilitats de cura recauen encara majoritàriament sobre les dones. Aquest element no és propi de la UOC, sinó que és un reflex del conjunt de la societat en relació a la divisió sexual del treball. Tot i així, la UOC pot tenir un paper actiu en contribuir a normalitzar que els homes gaudeixin de permisos per a la cura.

A l'analitzar la percepció del personal sobre l'accés a les mesures de conciliació, s'observa que les dones que formen part del personal investigador a temps complet són les que detecten majors dificultats per a conciliar la vida laboral amb la vida familiar i personal. També són el personal que es mostra més favorable a l'aplicació de major flexibilitat a les mesures de conciliació i de fer créixer la corresponsabilitat de la UOC amb la cura. Així, identifiquem diferències en funció del gènere, però també en el lloc de treball en relació a les percepcions sobre les possibilitats de conciliació.

Incorporar la perspectiva de gènere en la **prevenció de riscos laborals** és clau per garantir una bona salut laboral de les dones. En aquest sentit, destaca negativament el fet que no s'incorpora la perspectiva de gènere al Manual de Seguretat i Salut Laboral, que és el document que recull l'estratègia per a la prevenció dels riscos laborals a la UOC.

En matèria de prevenció de riscos laborals, al fixar-nos en el percentatge de persones gestants ateses, les dades mostren que no tenim disponibilitat per a fer una comparativa entre el nombre de persones gestants ateses en relació al total de persones gestants a la UOC. Tot i així, cal valorar molt positivament el fet que, en el cas que la persona gestant avisi al servei de prevenció de la seva situació, des del servei es porta a terme una avaluació ergonòmica del lloc de treball. Analitzat si s'incorpora la perspectiva de gènere en les accions previstes en el marc de la prevenció de riscos laborals, s'observa que només el 21,7% de les accions que s'han portat a terme durant l'any 2020 en matèria de prevenció de riscos laborals incorporen aquesta perspectiva.

La major part de les formacions sobre prevenció de riscos laborals no incorporen la perspectiva de gènere. Així, l'any 2019, el 29,2% de les persones assistents a les formacions han rebut continguts que incorporin la perspectiva de gènere, mentre que l'any 2020, aquest percentatge baixa fins el 7,9%. Així doncs, hi ha marge de millora en les formacions, on cal tenir en compte les necessitats i la realitat de les dones i les persones que s'identifiquen amb la categoria "altres". Finalment, destaca negativament el fet que no existeixen protocols d'ergonomia que incorporin la perspectiva de gènere.

En l'àmbit de la **comunicació, la imatge i el llenguatge**, incorporar la perspectiva de gènere vol dir visibilitzar, ja sigui a través del llenguatge visual com a través del llenguatge escrit, les dones en la seva diversitat. En el cas de la

UOC; el personal té una percepció molt positiva respecte l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, també, de la presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat i en la comunicació de la institució.

Així, la plantilla percep que, majoritàriament, es fa un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric i això es valora positivament. S'observen, però, diferències entre homes i dones i altres ja que aquest últim grup té una percepció lleugerament més negativa que els homes sobre si la UOC aplica aquesta perspectiva.

Finalment, centrant-nos exclusivament a les **percepcions del personal que treballa a la UOC sobre la situació de la igualtat a l'organització**, les respostes a l'enquesta mostren com la plantilla percep l'existència de dinàmiques que poden afavorir l'existència de desigualtats, ja que identifiquen situacions que clarament trenquen amb l'existència d'un clima de treball igualitari. Així, el 17,9% de les dones apunta que sovint li manquen recursos o informació per dur a terme la seva tasca, el 17,4% apunten que les interrompen en una reunió sovint. El 5,5% apunten que es fan bromes o comentari sexistes. A més, s'identifiquen diferències entre les percepcions en funció de la identitat de gènere, així com en funció del tipus de personal, on el personal investigador a temps complet és el que percep l'espai com a més hostil per a les dones i per a les persones LGTBI.

En relació a les percepcions del personal sobre les possibilitats de desenvolupar-se professionalment, les respostes a l'enquesta mostren diferències rellevants entre les percepcions dels homes i de les dones i altres. Així, el segon grup identifica majors dificultats, i el professorat és el col·lectiu que mostra una opinió més negativa en relació a les possibilitats que ofereix la UOC en aquesta matèria.

La percepció en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca és dispar entre el personal que ha respost l'enquesta i es divideix majoritàriament entre les persones que opinen que s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i la recerca sovint i alguna vegada. Existeixen diferències en les percepcions en funció del gènere i del tipus de personal.

Així, en general, les valoracions de la plantilla són majoritàriament positives, i es percep que la UOC és un espai de treball amb una situació d'igualtat entre homes i dones a la UOC i no-discriminació de la comunitat universitària LGTBI. Tanmateix, consideren que la UOC hauria d'aplicar més mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes i amb les persones del col·lectiu LGTBI.

Resultat dels ítems analitzats

05

ÍTEM	VALORACIÓ
1.1. Categoria professional segon sexe	Millorable
1.2. Tipus de contracte segon sexe	Millorable
1.3. Tipus de jornada segon sexe	Satisfactori
1.4. Càrrecs de responsabilitat segons sexe	Millorable
1.5. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores segons sexe	Millorable
1.6. Composició segons sexe del Consell d'Universitat	Satisfactori
1.7. Lloc de treball segon sexe	Millorable
2.1. Registre retributiu	Insatisfactori
3.1. Noves contractacions segons sexe	Satisfactori
3.2. Participants als processos de selecció segons sexe	Satisfactori
3.3. Existència de desigualtats de gènere en els criteris de contractació	Satisfactori
3.4. Contractes extingits segons sexe i motiu de l'extinció	Millorable
4.1. Promocions internes segons sexe	Millorable
4.2. Participants a processos de promoció interna segons sexe	Millorable
4.3. Existència de desigualtats de gènere en els criteris per a la promoció interna	Millorable
4.4. Membres dels tribunals de promoció o responsables de processos de promoció segons sexe	Millorable
4.5. Percepció sobre les desigualtats de gènere entorn les possibilitats de promoció	Millorable
5.1. Participants a les formacions segons sexe	Satisfactori
5.2. Participants a les formacions segons sexe i departament	Satisfactori
5.3. Percepció del personal sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les formacions	Millorable
6.1. Diferència entre els horaris laborals segons sexe	No aplica
6.2. Ús del teletreball segons sexe i motiu	Satisfactori
6.3. Sol·licituds actives d'e-treball segons sexe	Satisfactori
6.4. Permisos de paternitat o maternitat segons sexe	Millorable
6.5. Excedències segons sexe i motiu	Millorable
6.6. Reduccions de jornada per la cura segons sexe	Millorable
6.7. Percepció del personal propi sobre l'accés a mesures de conciliació segons sexe i col·lectiu	Millorable
7.1. Existència de perspectiva de gènere al pla de prevenció de riscos laborals	Insatisfactori
7.2. Percentatge de persones gestants ateses entorn qüestions relacionades amb la prevenció de la salut	Satisfactori
7.3. Nombre de mesures implementades que incorporin la perspectiva de gènere en matèria de prevenció de riscos laborals	Millorable
7.4. Nombre de formacions sobre prevenció de riscos laborals que incorporin la perspectiva de gènere	Millorable

Resultat dels ítems analitzats

U5

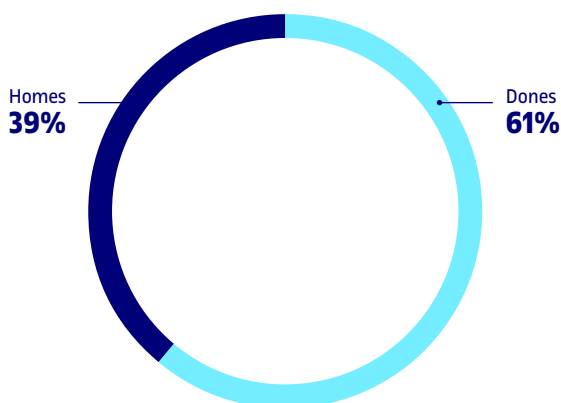
7.5.	Existència de protocols d'ergonomia que incorporin la perspectiva de gènere	Insatisfactori
8.1.	Percepció del personal sobre la sensibilitat de la UOC en la incorporació de la perspectiva de gènere en el llenguatge visual i escrit segons identitat de gènere	Satisfactori
9.1.	Percepció del personal sobre l'existència de dinàmiques internes favorables a la igualtat de gènere segons identitat de gènere	Insatisfactori
9.2.	Percepció del personal sobre les possibilitats de desenvolupament professional segons identitat de gènere	Millorable
9.3.	Percepció del personal sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca a la UOC segons identitat de gènere	Millorable
9.4.	Percepció del personal sobre la situació de la igualtat a la UOC segons identitat de gènere	Millorable

Eix d'anàlisi 1. Cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.1. Categoria professional segon sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	La composició de la plantilla es troba lleugerament feminitzada. Es detecta existència de segregació horitzontal i segregació vertical.
Valoració	Millorable

L'any 2020, a la UOC hi havia 1458 persones amb una vinculació laboral amb la UOC. D'aquestes persones, 890 eren dones i 568 homes. Això significa que les dones representaven el 61% de la plantilla, mentre que els homes representaven el 39% restant.

Gràfic 5. Composició de la plantilla segons sexe, 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

A l'analitzar la composició segons sexe de la categoria professional, el gràfic 2 mostra que dels diversos tipus de relació contractual amb la UOC, hi ha categories especialment masculinitzades, i d'altres especialment feminitzades.

Aquella categoria professional més feminitzada és el personal administratiu de gestió de projectes. Aquesta categoria està formada exclusivament per dones. Cal apuntar però, que aquesta categoria està formada només per dues persones.

A l'altre extrem, el professorat catedràtic de tipus 1 és la categoria professional més masculinitzada, formada per 13 persones: el 84,6% d'homes i el 15,4% de dones. El professorat catedràtic de tipus 2 és la segona categoria professional amb una major presència d'homes, tot i que la segregació és menor: està composta per 13 persones, el 61,5% d'homes i el 38,5% de dones.

Al fixar-nos en el conjunt de les categories professionals, observem que aquelles categories amb una proporció més elevada de dones són les categories

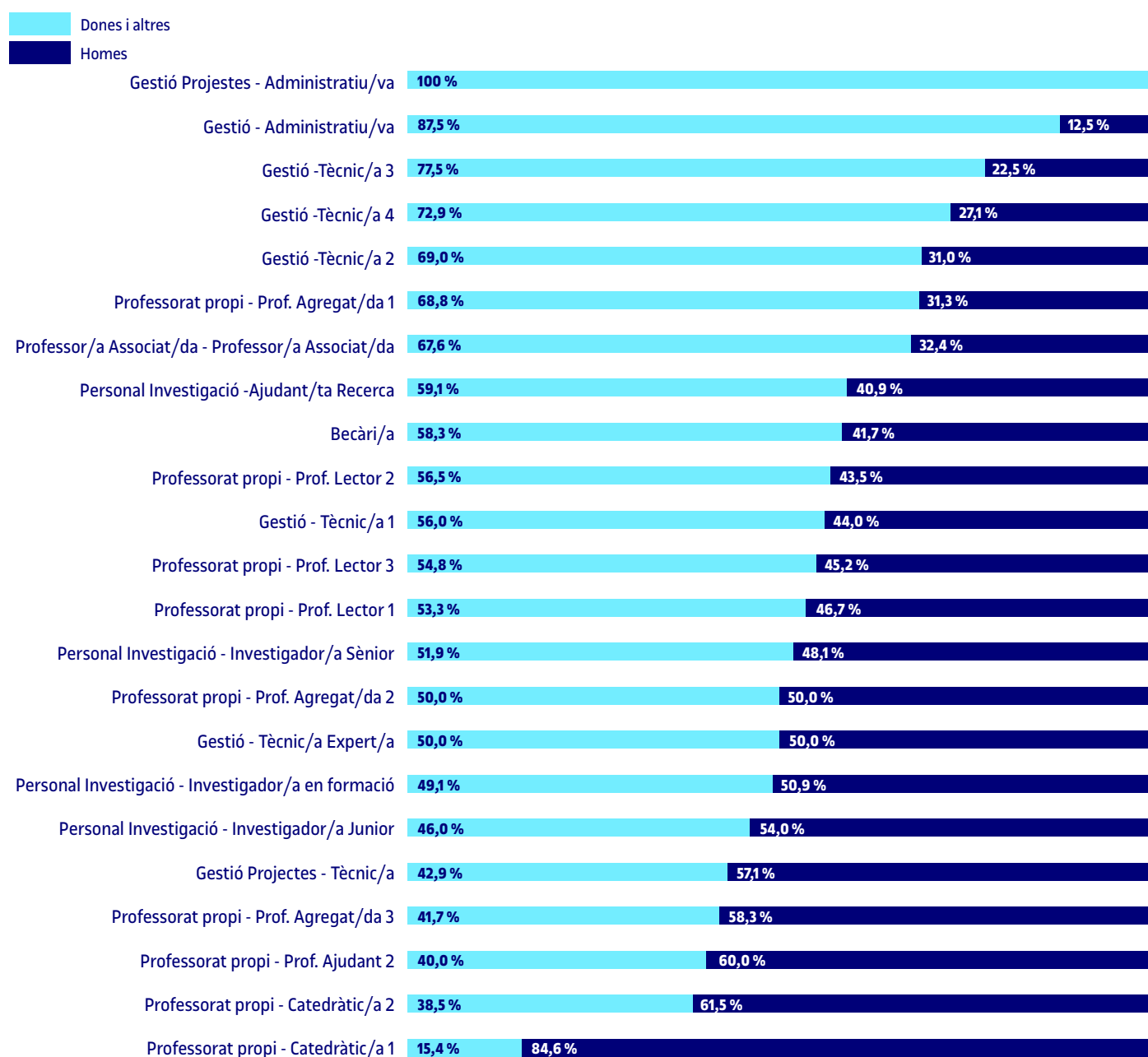
professionals que pertanyen al personal de gestió, i a més, a major nivell en la jerarquia d'aquest personal, major és la presència d'homes. Aquest element, així com la masculinització del professorat catedràtic, que és el tipus de personal amb major nivell en la carrera acadèmica, mostra l'existència de segregació vertical.

En positiu, cal destacar les categories professionals que compten amb una composició equilibrada (formada pel 50% d'homes i el 50% de dones) com són el professorat agregat de tipus 2 i el personal de gestió de tipus tècnic expert. A més, hi ha diverses categories que compten amb una composició paritària⁹ com són el professorat ajudant de tipus 2 -format per un 40% de dones-, el professorat agregat de tipus 3 -format per un 41,7% de dones-, el personal de gestió de projectes de tipus tècnic format per un 42,9% de dones-, el personal d'investigació de tipus junior -format per un 46% de dones-, el personal d'investigació de tipus investigador/a en formació -format per un 49,1% de dones-, el personal d'investigació de tipus sènior -format per un 51,9% de dones-, el professorat lector de tipus 1 -format per un 53,3% de dones-, el professorat lector de tipus 3 -format per un 54,8% de dones-, el personal de gestió de tipus tècnic 1 -format per un 56% de dones-, el professorat lector de tipus 2 -format per un 56,5% de dones-, el personal becari -format per un 58,3% de dones- i finalment el personal investigador de tipus ajudant de recerca, format per una 59,1% de dones-.

⁹ La composició paritària és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Definició extreta de la Guia pràctica de diagnosi Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible a: https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf

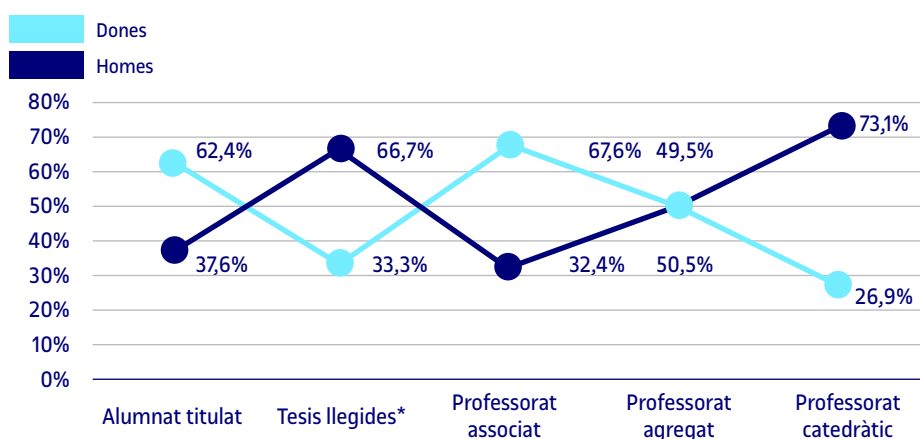
Gràfic 6. Categoria professional segons sexe, 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Aquestes dades mostren l'existència de segregació horitzontal i de segregació vertical. Així, observem, tal com mostra el gràfic 3, que la carrera universitària està jerarquitzada i els homes guanyen presència a mesura que la categoria professional creix. Així, malgrat que les dones representen la major part de les persones titulades a la UOC (el 62,4%) i mantenen una presència elevada entre el professorat agregat (representant el 67,6%), la seva presència decau fins a situar-se al 26,9% entre el personal amb major reconeixement social i econòmic com és el professorat catedràtic. Cal destacar també la gran diferència entre els homes i les dones que llegeixen la seva tesi a la UOC, on elles representen només el 33,3%.

Gràfic 7. Presència de dones i homes en diferents moments de la carrera acadèmica a la UOC, any 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC, dades del Departament de Recerca i Universitats i dades de Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2018). *Les dades relatives a les tesis llegendes es corresponen a l'any 2018.

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.2. Tipus de contracte segon sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Les dones representen la majoria de les persones amb contracte indefinit, mentre que també són majoria entre les persones amb contractes que impliquen pitjors condicions laborals com són els contractes eventuais i els contractes d'obra i servei.
Valoració	Millorable

Analitzant la composició del personal de la UOC segons el tipus de contracte, observem que la major part de la plantilla – 1050 persones que representen el 72% de la plantilla –, té un contracte indefinit. En segon lloc, el 13,4% de la plantilla té contracte d'obra i servei. La resta de la plantilla té tipus de contractes minoritaris, com els i les estudiants en pràctiques, que representen el 4,1%, les persones amb contracte de relleu per jubilació parcial, que només

hi ha una persona en aquesta situació, les persones amb contracte per jubilació parcial, que representen el 0,9% de la plantilla, el personal amb contracte postdoctoral que representa el 2,3%, el personal amb contracte predoctoral que representa l'1,1% i el personal amb contracte eventual que representa el 2,7% del total de la plantilla.

Tenint en compte el sexe, observem que, el personal indefinit està lleugerament feminitzat, comptant amb un 62,1% de dones. El personal amb una proporció més elevada de dones és el personal amb contracte de relleu per jubilació parcial, donat que només una dona integra aquest col·lectiu. En segon lloc el personal amb contracte eventual el 67,5% són dones. A l'altre extrem, les persones amb contractes de jubilació parcial són majoritàriament homes, comptant només amb un 16,7% de dones. El homes també són majoria entre les persones amb un contracte postdoctoral, on les dones representen només el 37,5% de les persones amb aquest contracte, mentre que les persones amb un contracte predoctoral són les que compten amb una composició més equilibrada, amb un 48,5% de dones.

Tenint en compte aquestes dades, cal destacar en positiu que la presència de les dones entre les persones amb contracte indefinit és més alta que la proporció de dones en relació al conjunt de la plantilla. Alhora, el personal amb contracte eventual, és a dir, temporal, també està feminitzat, així com també passa entre les persones amb contracte d'obra i servei, que són els contractes que impliquen pitjors condicions laborals.

Taula 1. Tipus de contracte segons sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals¹⁰

	Dones			Homes			Total general		
	n	% vert.	% horit.	n	% vert.	% horit.	n	% vert.	% horit.
Indefinit	652	73,3%	62,1%	398	70,1%	37,9%	1050	70,1%	100,0%
Eventual	27	3,0%	67,5%	13	2,3%	32,5%	40	2,3%	100,0%
Obra i servei	116	13,0%	59,5%	79	13,9%	40,5%	195	13,9%	100,0%
Interinitat	36	4,0%	63,2%	21	3,7%	36,8%	57	3,7%	100,0%
Contracte predoctoral	16	1,8%	48,5%	17	3,0%	51,5%	33	3,0%	100,0%
Contracte postdoctoral	6	0,7%	37,5%	10	1,8%	62,5%	16	1,8%	100,0%
Jubilació parcial	1	0,1%	16,7%	5	0,9%	83,3%	6	0,9%	100,0%
Relleu jubilació parcial	1	0,1%	100,0%	0	0,0%	0,0%	1	0,0%	100,0%
Estudiants en pràctiques	35	3,9%	58,3%	25	4,4%	41,7%	60	4,4%	100,0%
Total general	890	100,0%	61,0%	568	100,0%	39,0%	1458	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

¹⁰Els percentatges verticals mostren la proporció de persones amb cada tipus de contracte en relació al total d'homes o al total de dones. Els percentatges horitzontals, en canvi, mostren la proporció de dones i homes de cada tipus de contracte.

Comparar els percentatges verticals de dones i homes en cada tipus de contracte permet veure si existeix una proporció més elevada d'un dels dos sexe en un tipus de contracte concret, ja que amb un nombre baix de casos, els percentatges horitzontals poden mostrar una imatge lleugerament esbiaixada.

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.3. Tipus de jornada segon sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	No existeix segregació de gènere entre les persones amb contracte a jornada parcial o a jornada completa. Aquest element es valora com a molt positiu. Destaca negativament que el 100% de les persones amb jornada reduïda són dones.
Valoració	Satisfactori

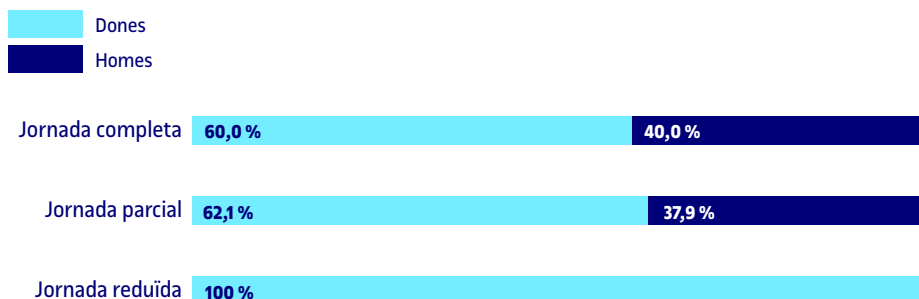
Analitzant la composició de la plantilla tenint en compte el tipus de jornada, observem que la major part de la plantilla té una relació contractual amb la UOC que implica una jornada de treball completa. Les persones amb aquest tipus de jornada són 1181 persones i representen el 81% de la plantilla. Seguidament, 253 persones tenen un contracte de jornada parcial, i aquestes persones representen el 17,4% de la plantilla. Finalment, hi ha 24 persones que tenen una jornada reduïda, i aquestes persones representen només l'1,6% del personal.

Tenint en compte el sexe, el gràfic 4 mostra com la proporció de dones que treballen a jornada completa és similar a la proporció de dones del conjunt de la plantilla, el mateix passa amb la proporció de dones i homes amb contractes de jornada parcial. Aquestes dades posen de manifest que no existeix una segregació de gènere en relació a la parcialitat, fet molt positiu, ja que al conjunt del mercat laboral català la parcialitat és una característica del treball de les dones¹¹, generant una major precarietat per a elles, ja que les jornades parcials impliquen salaris baixos i prestacions socials que se'n deriven en el futur, com poden ser l'atur o la jubilació, també més baixes.

Tot i aquest element tan positiu, destaca negativament el fet que el 100% de les persones amb jornada reduïda són dones. No disposem dels motius que porten a sol·licitar una jornada reduïda, però una possible explicació seria per motius de cura de persones dependents. Malgrat el percentatge de persones que opten per aquest tipus de jornada és molt baix, destaca negativament la forta segregació de gènere.

¹¹ Segons dades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE, mentre el 20,8% de les dones tenen un contracte a temps parcial, només el 7,6% dels homes es troben en aquesta situació l'any 2020.

Gràfic 8. Tipus de jornada laboral segons sexe, any 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.4. Càrrecs de responsabilitat segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Es detecta segregació vertical, ja que els càrrecs de major responsabilitat en la gestió ocupats per homes, tot i que els vicerektorats, càrrecs també importants, compten amb una presència elevada de dones.
Valoració	Millorable

L'any 2020, a la UOC, els càrrecs unipersonals amb més responsabilitat en la gestió de responsabilitat unipersonals estan tots ocupats per homes. Així, tant el gerent com el rector són homes, i el mateix passa amb la persona que ocupa el càrrec de direcció de gabinet i amb el secretari general.

El gràfic 5 mostra la composició segons sexe dels càrrecs de responsabilitat col·legiats. Així, observem que la coordinació d'equip és el càrrec més masculinitzat, compost per només 14,3% de dones, seguit de les persones amb càrrec de coordinació, on les dones només representen el 18,2% d'aquest personal, i seguit per la sotsdirecció d'estudis, que compta amb un 35,3% de dones.

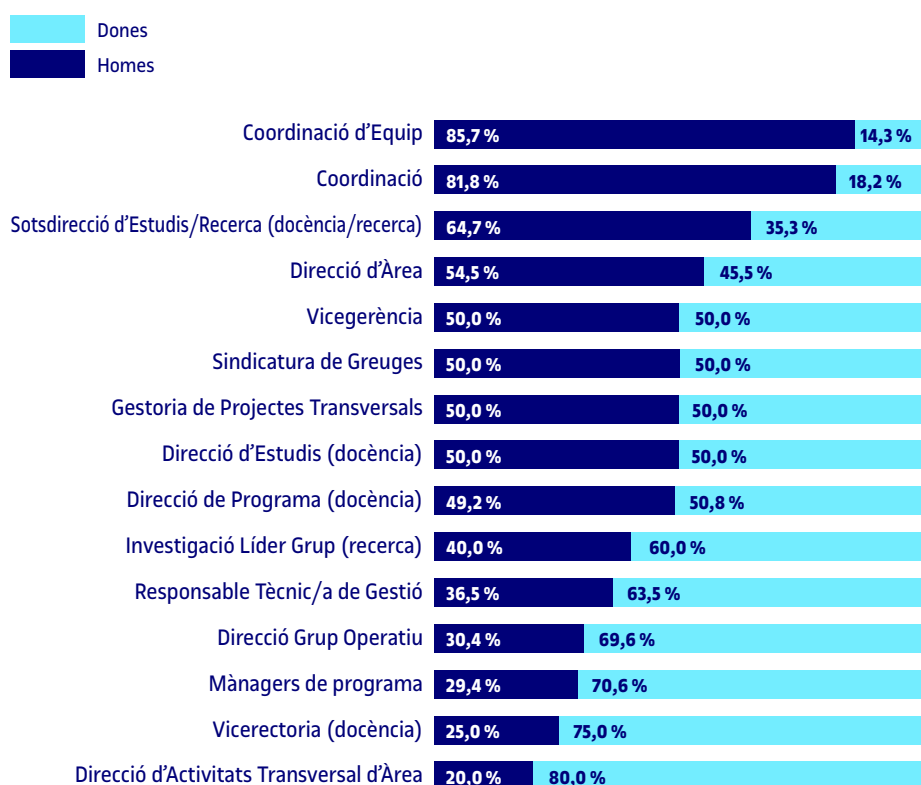
A l'altre extrem, la direcció d'activitat transversal d'àrea és un càrrec molt feminitzat, format per un 80% de dones, mentre que els vicerektorats també estan feminitzats, formades per un 75% de dones.

Aquells càrrecs de responsabilitat col·legiats que tenen una composició equi-

librada són els de la direcció d'estudis, la gestoria de projectes transversals i la vicegerència, que compten amb un 50% de dones.

Aquestes xifres confirmen l'existència de segregació vertical, ja que els càrrecs de major responsabilitat, com són el rector i el gerent estan ocupats per homes. Tot i així, destaca en positiu que els vicerectorats compten amb una presència elevada de dones.

Gràfic 9. Càrrecs de responsabilitat segons sexe, any 2020



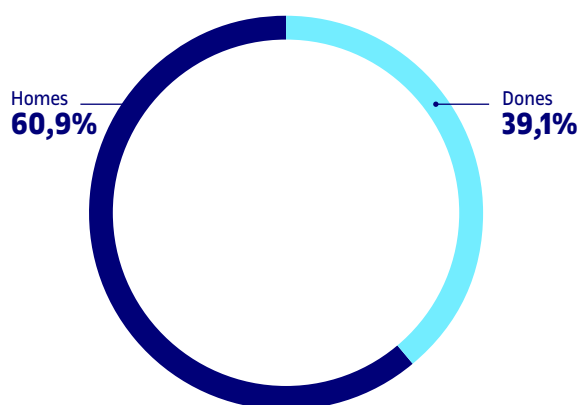
Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.5. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	El Comitè d'Empresa està lleugerament masculinitzat, ja que està format per un 60,9% d'homes i un 39,1% de dones.
Valoració	Millorable

A la UOC, la representació legal dels treballadors i treballadores, constituïdes en el Comitè d'Empresa està formada per 23 persones, 14 homes i 9 dones. Així, el comitè d'empresa no compta amb una composició paritària -per molt poc-, ja que els homes representen el 60,9%, mentre que les dones representen el 39,1% restant.

Cal apuntar que l'any 2020, els càrrecs de l'òrgan de Direcció del Comitè estan ocupats majoritàriament per dones, tant la vicepresidenta com la secretària. Destaca positivament l'existència de dones en aquests espais de lideratge, malgrat que la presidència estigui ocupada per un home.

Gràfic 10. Composició del Comitè d'Empresa segons sexe, any 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.6. Composició segons sexe del Consell d'Universitat
Font	Documentació interna UOC Plana web UOC: https://www.uoc.edu/portal/ca/universitat/organitzacio/organs-coordinacio-representacio/index.html
Període	Any 2020
Resultat	El Consell d'Universitats compta amb una composició paritària, amb un 51,6% de dones.
Valoració	Satisfactori

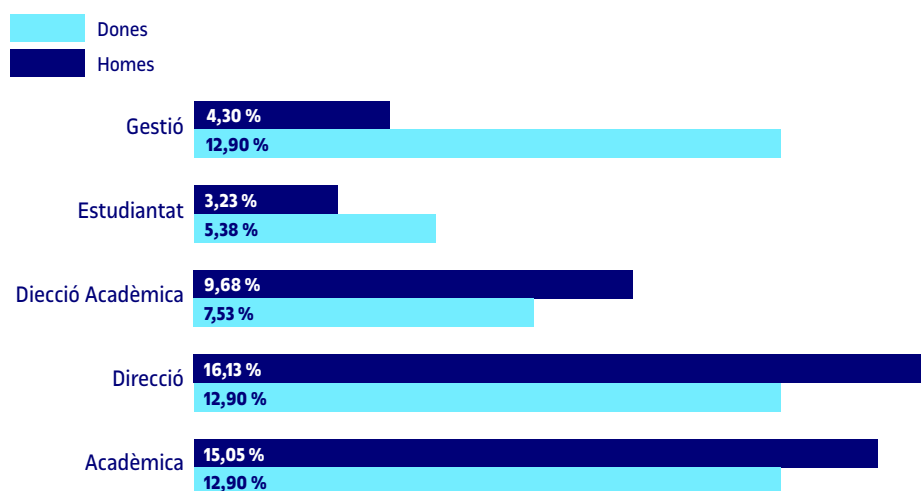
El Consell d'Universitat és el màxim òrgan de participació de la comunitat universitària, i compta amb representació del professorat, de personal investigador a temps complet, del personal de gestió i de l'alumnat.

Es reuneix de manera ordinària un cop l'any i les seves funcions són les següents:

- Debatre les línies estratègiques i els objectius de la Universitat.
- Manifestar l'opinió sobre temes que afectin la Universitat i proposar les iniciatives que estimi oportunes.
- Debatre els aspectes que afectin la carrera professional del personal acadèmic i de gestió.
- Ser escoltat en el nomenament del rector abans de ser nomenat formalment.
- Tractar qualsevol altre tema proposat pel rector, el Consell de Govern o el Consell de Direcció.

Actualment, el Consell d'Universitat està format per 93 persones, i d'aquestes, 48 -el 51,6%- són dones, i 45 -el 48,4%- són homes. Al fixar-nos en la composició segons sexe de cadascun dels col·lectius representats al Consell, observem que els homes són majoria entre el personal investigador a temps complet (el personal acadèmic), entre el personal de direcció i entre el personal de direcció acadèmica. En canvi, elles són majoria entre el personal de gestió i l'alumnat, ja que les dones són majoria en aquests col·lectius.

Gràfic 11. Composició del Consell d'Universitat segons sexe, any 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Presència i representació de dones i homes
Ítem	1.7. Lloc de treball segon sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Es detecta existència de segregació vertical entre el personal de gestió i el professorat. Alhora, el fet que el personal de gestió estigui especialment feminitzat, mentre que el personal investigador a temps complet i el professorat compten amb una composició equilibrada mostren l'existència de segregació horitzontal, ja que les dones es concentren en aquelles tasques administratives.
Valoració	Millorable

A la UOC, els llocs de treball s'organitzen en tres grans grups: el personal de gestió, el personal investigador a temps complet i el professorat.

La taula 2 mostra la composició del personal de gestió, que està molt feminitzat, i format per un 67,4% de dones. Cal destacar que el personal de gestió és el col·lectiu més nombrós, especialment els llocs de treball de personal tècnic de tipus 1 i 2 que ocupen a 234 i 239 persones respectivament.

Tenint en compte la representació dels homes entre aquest tipus de personal, observem que el lloc de treball de tècnic/a expert/a és aquell on hi ha una proporció més elevada d'homes -del 50%-. És rellevant que els homes representin una proporció major entre aquell lloc de treball que és el més alt en la jerarquia professional entre aquest tipus de personal. Així, en aquest cas, observem altre cop l'existència de segregació vertical.

Taula 2. Composició del personal de gestió segons lloc de treball i sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.

	Dones			Homes		
	n	% vert.	% horit.	n	% vert.	% horit.
Administratiu/va	14	2,5%	87,5%	2	0,7%	12,5%
Tècnic/a 1	131	23,4%	56,0%	103	38,0%	44,0%
Tècnic/a 2	165	29,4%	69,0%	74	27,3%	31,0%
Tècnic/a 3	124	22,1%	77,5%	36	13,3%	22,5%
Tècnic/a 4	113	20,1%	72,9%	42	15,5%	27,1%
Tècnic/a Expert/a	14	2,5%	50,0%	14	5,2%	50,0%
Total	561	100,0%	67,4%	271	100,0%	32,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

A l'analitzar els llocs de treball del personal investigador a temps complet, observem que aquest personal té una composició equilibrada, ja que les dones representen el 52,20% del total, mentre els homes són el 47,8% restant. Cal destacar que la recerca és una tasca amb més prestigi social i amb major reconeixement que les tasques de gestió, per tant, no és sorprenent aquesta presència més elevada d'homes que als llocs de treball analitzats anteriorment. Tot i així, aquest no és un element propi de la UOC, sinó que és un element present al conjunt d'universitats.

Anant al detall, la taula 3 mostra com tots els llocs de treball compten amb una composició equilibrada, amb l'excepció del personal administratiu de gestió de projectes, que està format només per dones. Tot i així, aquest personal està format només per dues persones.

Taula 3. Composició del personal investigador a temps complet segons lloc de treball i sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.

	Dones			Homes		
	n	% vert.	% horit.	n	% vert.	% horit.
Gestió Projectes - Administratiu/va	2	1,87%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Gestió Projectes - Tècnic/a	3	2,80%	42,86%	4	4,08%	57,14%
Ajudant/ta Recerca	39	36,45%	59,09%	27	27,55%	40,91%
Investigador/a en formació	26	24,30%	49,06%	27	27,55%	50,94%
Investigador/a Junior	23	21,50%	46,00%	27	27,55%	54,00%
Investigador/a Sènior	14	13,08%	51,85%	13	13,27%	48,15%
Total	107	100,00%	52,20%	98	100,00%	47,80%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

El professorat està format per 361 persones, i compta amb un 51,8% de dones i un 48,2% d'homes. Així, el professorat té una composició molt similar al personal investigador a temps complet. Entre aquest personal, destaquen alguns llocs de treball especialment feminitzats com el professorat associat -format per un 67,57% de dones- o el professorat agregat de tipus 1 -format per un 68,75% de dones-. En canvi, el personal catedràtic de tipus 1 està especialment masculinitzat -format per un 84,62% d'homes-. Aquest fet mostra altre cop l'existència de segregació vertical, ja que el lloc de treball de professorat catedràtic de tipus 1 és el professorat amb major reconeixement social i millors condicions laborals.

Taula 4. Composició del professorat segons lloc de treball i sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.

	Dones			Homes		
	n	% vert.	% horit.	n	% vert.	% horit.
Prof. Associat/da	25	13,37%	67,57%	12	6,90%	32,43%
Catedràtic/a 1	2	1,07%	15,38%	11	6,32%	84,62%
Catedràtic/a 2	5	2,67%	38,46%	8	4,60%	61,54%
Prof. Agregat/da 1	33	17,65%	68,75%	15	8,62%	31,25%
Prof. Agregat/da 2	21	11,23%	50,00%	21	12,07%	50,00%
Prof. Agregat/da 3	40	21,39%	41,67%	56	32,18%	58,33%
Prof. Ajudant 2	2	1,07%	40,00%	3	1,72%	60,00%
Prof. Lector 1	16	8,56%	53,33%	14	8,05%	46,67%
Prof. Lector 2	26	13,90%	56,52%	20	11,49%	43,48%
Prof. Lector 3	17	9,09%	54,84%	14	8,05%	45,16%
Total	187	100,00%	51,8%	174	100,00%	48,20%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix d'anàlisi 2. Registre retributiu

Eix	Registre retributiu
Ítem	2.1. Registre retributiu
Font	Documentació interna UOC Registre Retributiu 2020. Àrea de Persones.
Període	Any 2020
Resultat	A la UOC existeix una bretxa salarial de les retribucions mitjanes anuals del 20,1% a favor dels homes. Això significa que, de mitjana, els homes treballadors de la UOC perceben unes retribucions mitjanes un 20,1% més elevades que les dones.
Valoració	Insatisfactori

La bretxa salarial és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes en relació a les retribucions dels homes. La bretxa salarial no representa una discriminació directa sinó que és un indicador que mesura una desigualtat estructural i històrica que resulta de la composició de la institució, habitualment és la resposta de fenòmens com la segregació vertical o la masculinització de l'antiguitat.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes concreta, en els seus articles 5 i 6, la definició i concreció del contingut obligatori d'un informe de registre retributiu. Aquests articles especifiquen l'obligació de les empreses a disposar d'un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa. A continuació, analitzem la bretxa salarial a la UOC.

Tenint en compte les retribucions totals anuals, les dades facilitades per l'organització mostren que a la UOC existeix una **bretxa salarial de les retribucions mitjanes del 20,1%**, fet que mostra que les retribucions mitjanes dels homes són un 20,1% més elevades que les retribucions mitjanes de les dones. La **bretxa salarial de la mediana de les retribucions és més baixa, situant-se al 14%**. Aquesta xifra mostra que les retribucions de les dones es troben més concentrades, mentre que les retribucions dels homes estan més distribuïdes. Aquestes xifres signifiquen que hi ha un grup d'homes que se situen a la banda alta de les retribucions, significant l'existència de segregació vertical. Així, aquestes dades posen de manifest com la masculinització del professorat catedràtic, segurament és un dels elements que contribueix a l'existència de la bretxa salarial.

Si tenim en compte la categoria professional, la taula següent mostra grans diferències entre les retribucions de dones i homes. La categoria professional on es detecta una bretxa salarial major és entre el personal investigador sènior, on les dones perceben unes retribucions un 38,7% més elevades que els homes. El mateix passa entre el professorat ajudant de tipus 2, on les dones perceben unes retribucions un 27,6% més elevades que els homes. Aquestes dues categories professionals tenen una composició equilibrada. Tenint en compte les xifres relatives a la bretxa salarial de la mediana, observem que en el primer cas, la bretxa de la mitjana és més elevada que la bretxa de la mediana -del 38,7% i del 27,6% respectivament-, fet que mostra que existeix un grup de dones que tenen unes retribucions més elevades que la resta de membres d'aquesta categoria. En el cas del professorat ajudant, on la bretxa salarial de la mediana és superior a la bretxa salarial de la mitjana -del 34% i del 27,6% respectivament- aquestes xifres signifiquen que hi ha un grup d'homes amb unes retribucions més baixes que les retribucions de la resta de membres d'aquest grup.

Fixant-nos en aquelles categories professionals on les retribucions dels homes són més elevades que les retribucions de les dones, destaca el personal investigador junior, amb una bretxa salarial de la mitjana de 24,3% i entre el professorat lector de tipus 1, amb una bretxa salarial de la mitjana del 24,4%. En el primer cas, la bretxa salarial de la mediana mostra l'existència d'un grup de dones que perceben unes retribucions menors que les de la mitjana, fet que representa el fenomen de la segregació horitzontal, i específicament el fenomen del "terra enganxós". Entre el professorat lector, en canvi, s'observa un grup d'homes percebent retribucions majors, i per tant, representant el fenomen de la segregació vertical. Aquest fenomen es dona perquè en aquesta categoria únicament hi ha homes amb encàrrecs assignats, mentre que les dones no n'han tingut cap al llarg de l'any 2020.

Cal destacar que el grup professional amb menys bretxa salarial, i per tant, amb major equitat entre homes i dones, és el personal de gestió de tipus tècnic 2, ja que mostra una bretxa salarial de la mitjana de l'1,7% i una bretxa salarial de la mediana del 0,2%.

Al fixar-nos concretament en el personal de gestió, observem que categories d'administració, de personal tècnic de tipus 3 i de tipus 4 compten amb una majoria de dones i també una bretxa salarial a favor de les mateixes; però, segons incrementa la categoria també incrementa el nombre d'homes i la bretxa salarial comença a declinar-se en el sentit contrari que a les categories inferiors, fet que impacta negativament en la diferència salarial en detriment de les dones. Per tant, si fem una comparació per categories, les diferències en general no superen el 10% però és la segregació vertical la que provoca que la bretxa salarial sobre el total de la retribució mitjana del col·lectiu sigui del 16,4%.

Per al col·lectiu del professorat, el comportament és molt semblant, en categories d'agregats i agregades i catedràtics i catedràtiques, majoritàriament estan ocupades per homes i la diferència retributiva es decanta a favor d'aquests. En aquest cas, hi ha segregació vertical especialment a partir de la categoria de professorat agregat de tipus 3. Només en el cas de la posició de personal lector de tipus 3 i ajudant 2, la bretxa és a favor de les dones.

Extreure conclusions sobre les dades del col·lectiu investigador a temps complet és més complex donat que hi ha una gran temporalitat, parcialitat i sovint les retribucions estan assignades segons la dotació del projecte al que està adscrita la persona treballadora

Taula 5. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana de les retribucions anuals segons categoria professional

	Bretxa salarial de la mitjana	Bretxa salarial de la mediana
Becari/a	7,5%	17,4%
Gestió - Administratiu/va	-2,8%	-8,9%
Gestió - Tècnic/a 4	-14,1%	22,9%
Gestió - Tècnic/a 3	-6,5%	-4,1%
Gestió - Tècnic/a 2	1,7%	0,2%
Gestió - Tècnic/a 1	4,2%	7,2%
Gestió - Tècnic/a Expert/a	12,6%	6,5%
Gestió Projectes - Administratiu/va	N/A	N/A
Gestió Projectes - Tècnic/a	-26,4%	12,0%
Personal Investigació - Ajudant/ta Recerca	15,7%	2,7%
Personal Investigació - Investigador/a en formació	8,5%	-0,3%
Personal Investigació - Investigador/a Junior	24,3%	30,9%
Personal Investigació - Investigador/a Sènior	-38,7%	-27,6%
Professor/a Associat/da - Professor/a Associat/da	9,0%	-6,5%
Professorat propi - Prof. Ajudant 2	-27,6%	-34,0%
Professorat propi - Prof. Lector 1	24,4%	17,3%
Professorat propi - Prof. Lector 2	10,5%	7,0%
Professorat propi - Prof. Lector 3	-9,0%	0,0%
Professorat propi - Prof. Agregat/da 1	7,3%	10,0%
Professorat propi - Prof. Agregat/da 2	5,4%	3,0%
Professorat propi - Prof. Agregat/da 3	4,3%	1,5%
Professorat propi - Catedràtic/a 1	9,7%	14,2%
Professorat propi - Catedràtic/a 2	15,8%	11,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Si en lloc de tenir en compte les retribucions totals anuals ens fixem en el salari base, observem que hi ha una bretxa salarial de la mitjana més baixa, del 12,8% i una bretxa salarial de la mediana del 15,6%. Aquest fet posa de manifest que les retribucions dels homes estan formades per complements salarials en major mesura que les retribucions de les dones.

A l'analitzar l'existència de bretxa salarial de la mitjana i la bretxa salarial de la mitjana dels salaris base, observem que obviant els complements salarials, la categoria amb una major diferència entre les retribucions de dones i homes són entre el professorat associat, on les dones tenen uns salaris base un 36,3% més elevats que els salaris dels homes, seguit del personal investigador sènior,

on les dones perceben uns salaris base un 31% més elevats que els homes, i seguits del personal investigador junior, on els homes tenen uns salaris un 29,4% més elevats que els de les dones. Destaca que en el primer cas, entre el professorat associat, la bretxa salarial de la mediana és del 106,9% a favor de les dones, fet que significa que existeix un grup de dones amb uns salaris base molt elevats.

Taula 6. Bretxa salarial de la mitjana i de la mediana dels salaris base segons categoria professional

	Bretxa salarial de la mitjana	Bretxa salarial de la mediana
Becari/a	7,7%	17,4%
Gestió - Administratiu/va	4,3%	-3,6%
Gestió - Tècnic/a 4	-12,0%	27,5%
Gestió - Tècnic/a 3	-7,7%	-0,8%
Gestió - Tècnic/a 2	1,7%	0,0%
Gestió - Tècnic/a 1	-2,7%	0,0%
Gestió - Tècnic/a Expert/a	2,5%	0,0%
Gestió Projectes - Administratiu/va	N/A	N/A
Gestió Projectes - Tècnic/a	-21,7%	11,7%
Personal Investigació - Ajudant/ta Recerca	14,0%	-4,2%
Personal Investigació - Investigador/a en formació	12,9%	0,0%
Personal Investigació - Investigador/a Junior	29,4%	40,4%
Personal Investigació - Investigador/a Sènior	-31,0%	0,0%
Professor/a Associat/da - Professor/a Associat/da	-36,3%	-106,9%
Professorat propi - Prof. Ajudant 2	-28,5%	-39,2%
Professorat propi - Prof. Lector 1	4,3%	12,1%
Professorat propi - Prof. Lector 2	9,4%	2,8%
Professorat propi - Prof. Lector 3	-5,9%	-0,4%
Professorat propi - Prof. Agregat/da 1	7,6%	0,0%
Professorat propi - Prof. Agregat/da 2	-0,5%	5,0%
Professorat propi - Prof. Agregat/da 3	1,9%	0,0%
Professorat propi - Catedràtic/a 1	-7,7%	3,1%
Professorat propi - Catedràtic/a 2	-2,9%	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Al tenir en compte els complements salarials, la taula 7 mostra com existeix una bretxa salarial a favor dels homes en tots els complements salarials, només amb l'excepció del complement 9, associat a l'elaboració de la tesi. Observem que el complement 2, associat a *ad personam* i de millora genera una bretxa salarial del 44,6%, sent el complement que genera una major bretxa. El segueixen el complement 7, complement de gestió, amb una bretxa del 37,6%, el complement 3, específic i específic de projecte, amb una bretxa salarial del 21,6%, del complement 1, associat a les pagues extres i a la prorrata de pagues extres, amb una bretxa salarial del 21,2% i finalment, al complement 4 associat a la responsabilitat, que genera una bretxa salarial de la mitjana del 12,9% a favor dels homes, corroborant altre cop l'existència de segregació vertical a l'organització.

Taula 7. Bretxa salarial de la mitjana i de la mediana dels complements salarials segons categoria professional

	C1- Pagues extra i prorrata		C2- ad personam i de millora		C3- específic i e. de projecte		C4- de responsabilitat		C5- Endarreriment i regularització		C6- d'investigació		C7- de gestió		C8- docent		C9- de tesi		C10- de canvi posició/ nivell	
	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.	Mitj.	Med.
Total	21,2%	15,6%	44,6%	4,4%	21,6%	N/A	12,9%	N/A	4,2%	N/A	6,4%	N/A	37,6%	N/A	4,8%	N/A	0,1%	N/A	1,4%	N/A
Becàri/a	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Administratiu/va	-0,6%	-6,2%	-738,9%	-15,9%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 4	-9,8%	22,2%	-7,9%	48,4%	N/A	N/A	N/A	N/A	34,2%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 3	-7,0%	-2,3%	-3,8%	-46,9%	N/A	N/A	-219,6%	N/A	9,0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 2	4,4%	1,1%	4,7%	10,1%	N/A	N/A	5,4%	N/A	-12,5%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 1	5,5%	5,3%	38,4%	49,3%	71,2%	N/A	-21,7%	N/A	4,9%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a Expert/a	12,0%	1,3%	38,4%	38,6%	N/A	N/A	9,0%	11,9%	-116,0%	16,7%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Administratiu/va	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a	-4,4%	12,0%	-1489,1%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ajudant/ta Recerca	36,1%	-102,4%	-106,7%	N/A	-283,4%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Investigador/a en formació	11,7%	0,0%	66,7%	N/A	-265,1%	N/A	N/A	N/A	25,3%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Investigador/a Junior	22,5%	30,9%	0,9%	27,9%	45,5%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Investigador/a Sènior	-31,0%	-21,9%	-11,9%	-53,0%	-25,4%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Professor/a Associat/da	-2,1%	-32,4%	45,0%	-3867,9%	85,4%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Prof. Ajudant 2	2,7%	4,3%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Prof. Lector 1	23,1%	16,7%	56,1%	N/A	N/A	N/A	1,6%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Prof. Lector 2	13,9%	9,3%	2,4%	N/A	-536,5%	N/A	-8,0%	N/A	-17,6%	N/A	N/A	N/A	-9,2%	N/A	1,0%	N/A	0,0%	N/A	N/A	N/A
Prof. Lector 3	-7,8%	0,1%	-26,2%	N/A	N/A	N/A	-127,4%	N/A	26,4%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	-25,0%	N/A	-33,3%	N/A	0,0%	N/A
Prof. Agregat/da 1	9,1%	-0,9%	32,9%	N/A	N/A	N/A	32,5%	N/A	559,5%	N/A	N/A	N/A	34,1%	N/A	-10,2%	N/A	3,2%	N/A	-24,6%	N/A
Prof. Agregat/da 2	9,3%	4,8%	46,4%	N/A	31,7%	N/A	-17,5%	N/A	-24,3%	N/A	7,0%	N/A	-68,3%	N/A	29,2%	46,4%	13,5%	N/A	12,9%	44,7%
Prof. Agregat/da 3	1,1%	0,9%	28,5%	N/A	15,5%	N/A	17,2%	0,0%	-24,1%	N/A	2,4%	0,0%	47,0%	N/A	-7,4%	0,0%	-3,2%	N/A	-3,4%	0,0%
Catedràtic/a 1	4,8%	10,0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	-33,7%	-25,0%	39,6%	N/A	-42,1%	-50,0%	N/A	N/A	0,0%	-25,0%
Catedràtic/a 2	20,4%	6,0%	98,4%	N/A	N/A	N/A	29,0%	3,6%	-217,9%	N/A	16,7%	20,0%	39,7%	15,9%	16,8%	-20,0%	N/A	N/A	-8,5%	-11,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Al fixar la mirada en les percepcions extrasalarials, observem una bretxa molt elevada, del 31,9% a favor dels homes en les percepcions extrasalarials relatives al quilometratge, fet que incita a pensar que són els homes, tant entre el personal de gestió com entre el professorat, són qui acostuma a desplaçar-se més, i a sol·licitar percepcions dineràries per a fer-hi front.

En relació a les percepcions extrasalarials vinculades a la convocatòria, com podrien ser els ajuts familiars, de mobilitat o d'estada, observem una bretxa salarial a favor dels homes del 31%. Les percepcions extrasalarials relatives als ajuts tecnològics, en canvi, generen una bretxa salarial més baixa, del 5%, també a favor dels homes.

Aquestes dades mostren doncs com les percepcions extrasalarials són percebudes majoritàriament pels homes. També cal apuntar que, en aquests casos, no es poden analitzar les bretxes salarials de la mediana, ja que no es disposa de dades per a l'anàlisi.

Taula 8. Bretxa salarial de la mitjana i de la mediana de les percepcions extrasalarials segons categoria professional

	PE 1- Quilometratge		PE 2- Ajuts tecnològics		PE 3- Ajuts vinculats a convocatòria*	
	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana	Mitjana	Mediana
Total	31,9%	N/A	5,0%	N/A	31,0%	N/A
Becari/a	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Administratiu/va	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 4	54,0%	N/A	2,2%	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 3	81,0%	N/A	5,7%	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 2	41,7%	N/A	8,3%	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a 1	28,9%	N/A	4,9%	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a Expert/a	-1060,2%	N/A	33,5%	N/A	N/A	N/A
Administratiu/va	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tècnic/a	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ajudant/ta Recerca	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Investigador/a en formació	N/A	N/A	N/A	N/A	-399,3%	N/A
Investigador/a Junior	N/A	N/A	N/A	N/A	83,6%	N/A
Investigador/a Sènior	-12,9%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Professor/a Associat/da	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Prof. Ajudant 2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Prof. Lector 1	N/A	N/A	-0,1%	N/A	N/A	N/A
Prof. Lector 2	44,6%	N/A	0,0%	N/A	N/A	N/A
Prof. Lector 3	72,3%	N/A	0,0%	N/A	N/A	N/A
Prof. Agregat/da 1	7,5%	N/A	7,9%	N/A	N/A	N/A
Prof. Agregat/da 2	-127,4%	N/A	9,5%	N/A	N/A	N/A
Prof. Agregat/da 3	-7,3%	N/A	-1,1%	N/A	N/A	N/A
Catedràtic/a 1	N/A	N/A	-87,5%	N/A	N/A	N/A
Catedràtic/a 2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC. *Ajut familiar, ajut mobilitat, ajut estada, etc.

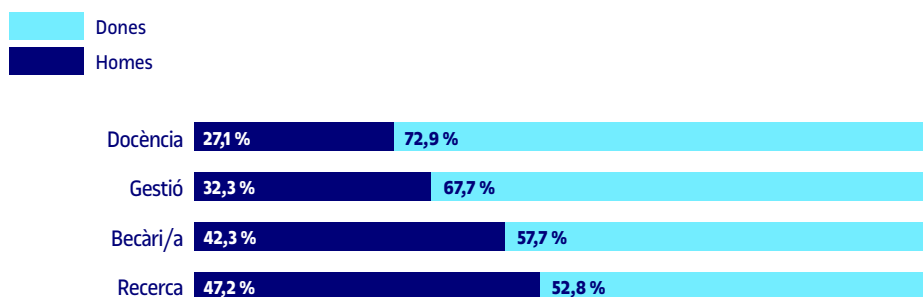
Eix d'anàlisi 3. Entrada i sortida de l'organització

Eix	Entrada i sortida de l'organització (processos de selecció, contractació i extincions de contracte amb perspectiva de gènere)
Ítem	3.1. Noves contractacions segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	La major part de les noves contractacions l'any 2020 han estat a dones.
Valoració	Satisfactori

Al llarg de l'any 2020 a la UOC s'han realitzat 612 noves contractacions. D'aquestes, 215 corresponen a homes -el 35,1%- i 397 corresponen a dones -el 64,9%-. Així, la major part de les persones contractades aquest any han estat dones.

Al tenir en compte el col·lectiu professional, el gràfic 7 mostra com el professorat és on hi ha una proporció més elevada de dones entre les noves contractacions -el 72,9%-. A l'altre extrem, el personal investigador a temps complet és on hi ha una proporció major d'homes entre les noves contractacions tot i que la nova contractació de dones segueix sent una proporció major, del 52,8%.

Gràfic 12. Noves contractacions segons sexe i col·lectiu professional, any 2020



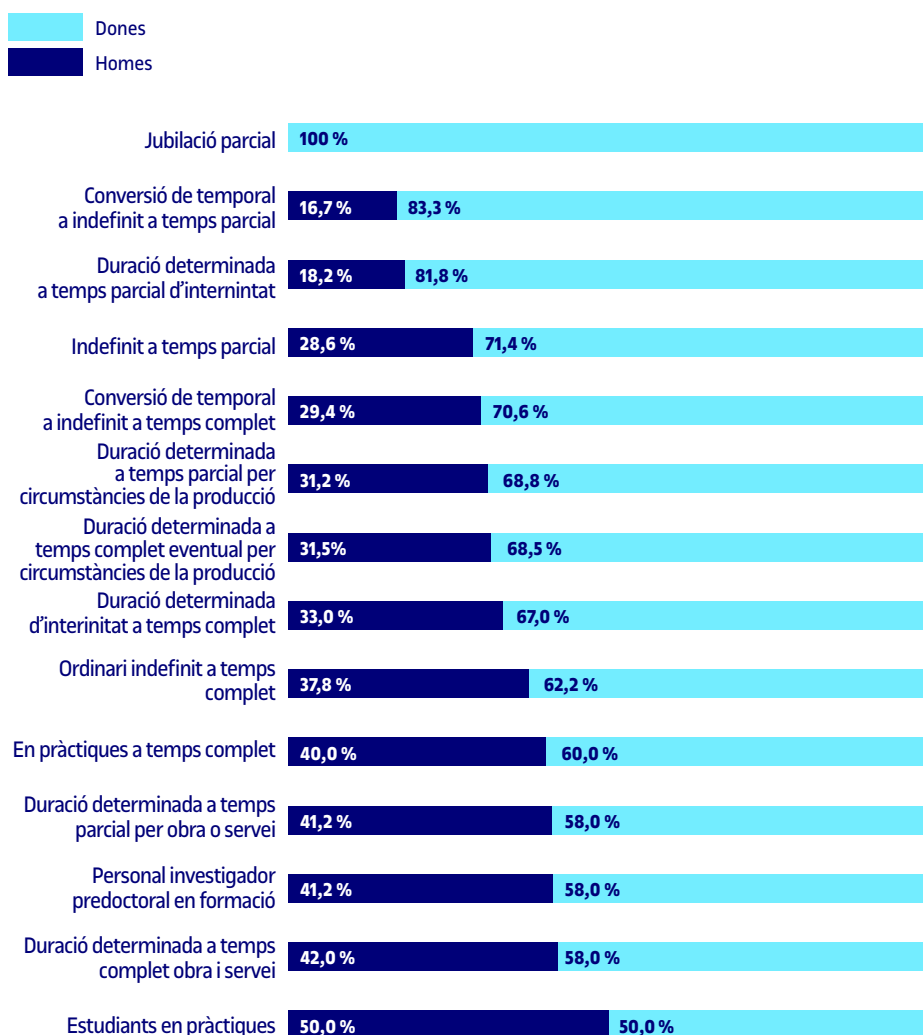
Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Tenint en compte el tipus de contracte, el gràfic 8 mostra com en totes les categories s'ha contractat un nombre superior de dones que d'homes, només amb l'excepció d'estudiants en pràctiques, on els homes representen el 50% de les noves contractacions, tot i que només s'han contractat dues persones amb aquesta categoria professional. A l'altre extrem, les dones són els 100% de les noves contractacions per jubilació parcial, tot i que cal apuntar que no-

més hi ha una persona en aquesta categoria.

La nova contractació més nombrosa és per contracte ordinari indefinit a temps complet, on s'han contractat 98 persones al llarg del 2020, i d'aquestes, el 62,2% han estat dones.

Gràfic 13. Noves contractacions segons sexe i tipus de contracte, any 2020



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Entrada i sortida de l'organització (processos de selecció, contractació i extincions de contracte amb perspectiva de gènere)
Ítem	3.2. Participants als processos de selecció segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	La major part de les persones que han participat als processos de selecció l'any 2020 són dones. No s'identifica cap tipus de biaix o barrera que pugui limitar l'accés de les dones a aquests processos.
Valoració	Satisfactori

L'any 2020, a la UOC, s'han portat a terme 97 processos de selecció, per diferents llocs de feina. En els processos de selecció per a la provisió d'aquests llocs de feina hi ha participat 670 persones, la majoria d'elles dones -el 66,6%.

Per a fer difusió d'aquests processos de selecció s'ha utilitzat plataformes diverses: SLUMP, Infojobs, LinkedIn, plataformes internes, l'ICAB, Indeed, la borsa de la UOC, el correu electrònic d'Alumni, Triangle Solutions, Euraxess, Academic Positions, EADA, ESADE o el col·legi de bibliotecaris.

Tot i així, no s'identifica cap tipus de barreres que limitin l'accés de les dones als processos de selecció, ja que les plataformes per a comunicar i difondre els processos de contractació responen al tipus de feina, i no estan relacionats en cap cas, amb el sexe de les persones aspirants.

Eix	Entrada i sortida de l'organització (processos de selecció, contractació i extincions de contracte amb perspectiva de gènere)
Ítem	3.3. Existència de desigualtats de gènere en els criteris de contractació
Font	Documentació interna UOC Política de Selecció de l'equip propi de la UOC. Aprobada pel Consell de Direcció, a 20/03/2020.
Període	Any 2021
Resultat	La UOC disposa d'un document aprovat pel Consell de Direcció que té per objectiu eliminar les desigualtats de gènere que es podrien donar als processos de selecció i contractació. Aquest document incorpora la perspectiva de gènere tant en relació a les característiques de les dones participants als processos de selecció com als criteris en els que s'han de fixar els membres participants als tribunals de selecció.
Valoració	Satisfactori

El document de la Política de Selecció de l'equip propi de la UOC, aprovat pel Consell de direcció el mes de març de 2020 és el document que regula els principis que han de regir la contractació de totes les persones de la UOC.

“La Política de Selecció recull els principis generals de la selecció de l'equip propi a la UOC, els rols i les responsabilitats que han de regir la gestió de la selecció de persones a la Universitat, així com els aspectes principals que contempla el desplegament d'aquesta política.

L'objectiu general de la Política de Selecció és recolzar l'estratègia de la UOC a curt, mitjà i llarg termini mitjançant la contractació, així com garantir el màxim encaix entre els/les potencials candidats/es i el perfil professional vacant, dotant a la Institució dels professionals més adequats i vetllant per la qualitat i l'eficàcia del procés de selecció, per tal de garantir la cobertura de la vacant de forma exitosa.”

Aquest mateix document recull els criteris per al seu desenvolupament, on s'estableix el següent:

“Garantir la transparència en la selecció i vetllar per la igualtat d'oportunitats, sense tenir en compte raons de gènere, edat, nacionalitat, orientació sexual, opinió política, estat civil, ideologia, creences, ètnia o religió del/de la candidat/ta, o qualsevol altra condició física, personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat”.

“Actuar en coherència amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 4º sobre “Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom”, 5è sobre “Promoció de la igualtat de Gènere” i 8è sobre “Creixement econòmic, inclusiu i sostenible”

“Vetllar perquè tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones siguin respectuosos amb les candidatures, evitant els biaixos tant conscients com inconscients i actuïn seguint els valors de la Institució, en la mesura en què són la cara visible de la Universitat en un espai d'interacció molt sensible amb la societat.”

Tots aquests criteris representen de manera més o menys directa la incorporació de la perspectiva de gènere. És important que aquests elements apareguin al document que regula la política de selecció ja que és una manera de reconèixer l'existència de desigualtats indirectes i involuntàries que es poden donar per les inèrcies que regeixen l'organització social patriarcal, on allò associat a la masculinitat té encara més valor que allò associat a la feminitat.

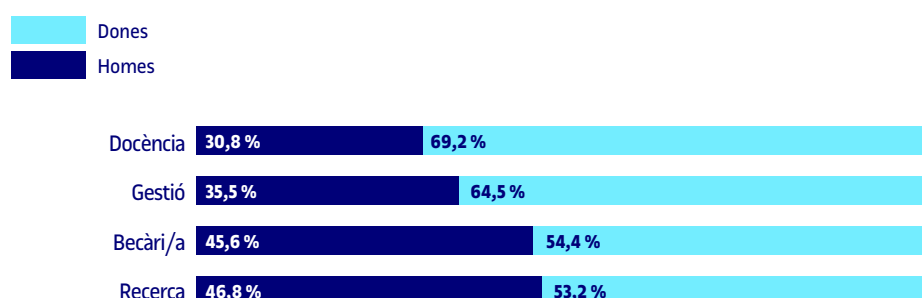
També cal destacar que aquest document recull el paper de l'àrea de comunicació com a agent imprescindible per a comunicar els processos de selecció i la pròpia política de selecció.

Eix	Entrada i sortida de l'organització (processos de selecció, contractació i extincions de contracte amb perspectiva de gènere)
Ítem	3.4. Contractes extingits segons sexe i motiu de l'extinció
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	La proporció de contractes extingits de dones és similar a la proporció de dones a l'organització. Destaca negativament que es finalitzen més contractes de dones en relació al seu pes a la plantilla entre el professorat. No es detecta cap tendència que mostri una sortida de dones sistemàtica com a conseqüència d'algun tipus de situació de desigualtat o discriminació.
Valoració	Millorable

L'any 2020 s'han extingit 529 contractes. D'aquests contractes extingits, el 62% es corresponien a dones i el 38% restant eren contractes de treball d'homes.

Analitzant les extincions de contracte tenint en compte el col·lectiu professional, el gràfic 9 mostra com el professorat és el col·lectiu on es van extingir més contractes de dones. Més enllà de les proporcions, el personal de gestió és on s'han donat més baixes, ja que s'han extingit 327 contractes. No sorprèn el fet que el 64,5% dels contractes extingits entre el personal de gestió es correspongui a contractes de dones, ja que elles són la gran majoria d'aquest tipus de personal. Tenint en compte que les dones representen el 67,4%, el fet que el 64,5% dels contractes extingits es corresponguin amb contractes de dones no representa una situació preocupant. Sí que sembla rellevant la situació entre el professorat, on la proporció de dones no és tan elevada.

Gràfic 14. Contractes extingits segons sexe i col·lectiu professional, any 2020

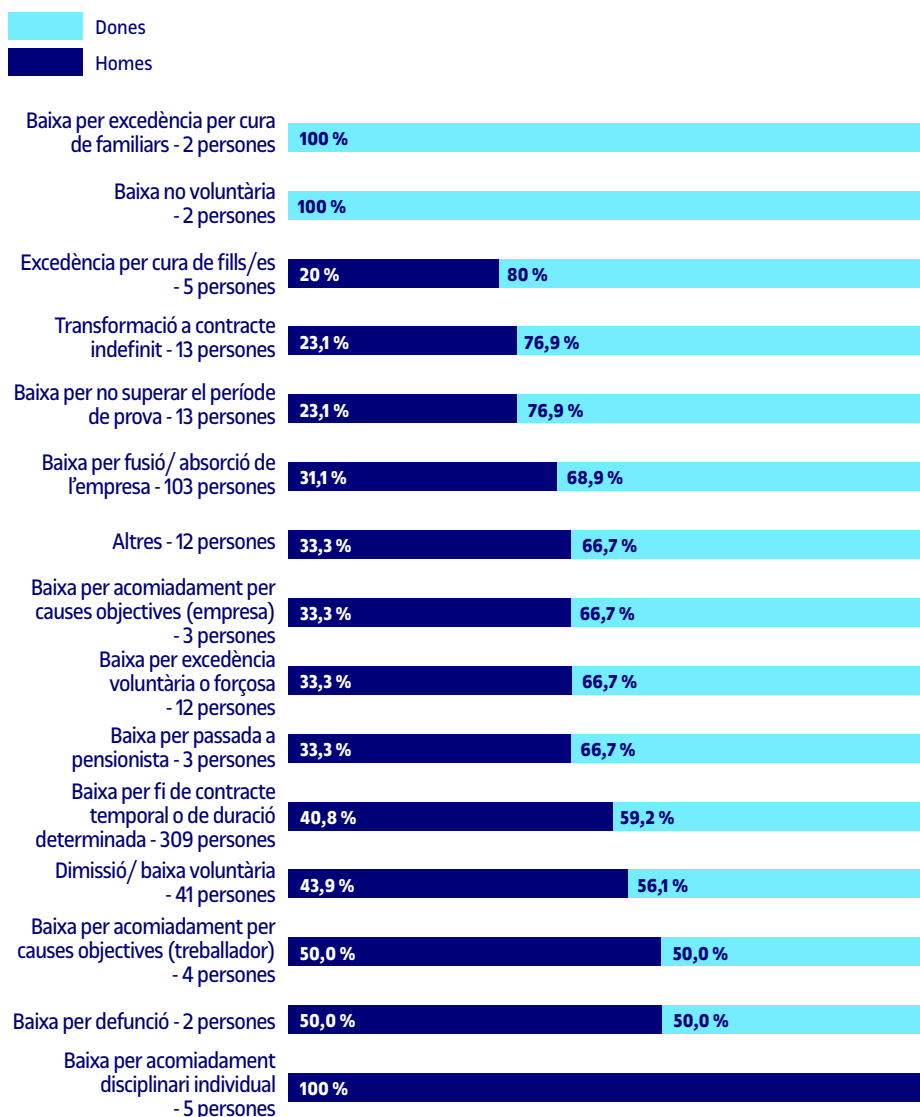


Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Si tenim en compte el motiu de l'extinció dels contractes detectem que el motiu més habitual és el de baixa per fi de contracte temporal o de duració determinada, ja que 309 dels 529 contractes extingits aquest any 2020 han finalitzat amb aquest motiu. Això representa el 58,4%.

Tenint en compte el sexe, observem que les baixes per motiu de cura de familiars o per cura de criatures són baixes molt feminitzades. L'extinció de contracte que més homes han patit, en canvi, és una baixa per acomiadament disciplinari.

Gràfic 15. Contractes extingits segons sexe i motiu, any 2020¹²



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

¹² Al costat de cada tipus de contracte extingit s'anota el nombre de persones a les que se'ls ha extingit el contracte per aquell motiu. Aquesta xifra inclou el total de dones i homes.

Eix d'anàlisi 4. Promocions internes segons sexe

Eix	Processos de promoció interna
Ítem	4.1. Promocions internes segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Només s'han realitzat dues promocions internes al llarg de l'any 2020. En tots dos casos s'ha promocionat a un home. No existeixen evidències per a identificar biaixos o barreres per a la promoció interna de dones, tot i que tampoc disposem d'evidències que demostrin la seva inexistència.
Valoració	Millorable

Al llarg de l'any 2020 s'han portat a terme només dues promocions internes. Una d'elles per al càrrec de Gestió d'Operacions Tecnològiques Cloud i l'altra promoció per al càrrec d'Arquitecte de Solucions Tecnològiques.

Tots dos processos de promoció interna han resultat promocionar a dos homes. Tenint en compte aquestes xifres tan baixes no es pot inferir que existeixi cap biaix o barrera que pugui dificultar la promoció interna de les dones, tot i que tampoc existeix cap evidència de que aquestes barreres siguin inexistents.

En aquest indicador no s'inclou informació relativa als processos de promoció a director o directora de programes, ja que la UOC està delimitant els criteris per a definir i unificar el concepte de promoció interna. Mentre duri aquest procés, les promocions a direcció de programa quedarien fora de la definició actual.

Eix	Processos de promoció interna
Ítem	4.2. Participants a processos de promoció interna segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Només es disposa d'informació relativa a un procés de promoció interna en el que només han participat dos homes. No existeixen evidències per a identificar biaixos o barreres en la participació de les dones als processos de promoció, tot i que tampoc disposem d'evidències que demostrin la seva inexistència.
Valoració	Millorable

Analitzar els participants dels processos de promoció interna tenint en compte el sexe és un element imprescindible per tal de conèixer si existeixen barreres invisibles que dificulten que les dones accedeixin a aquests processos. Així, si s'observa que no hi ha dones en aquests processos és que existeix algun element que està limitant la seva participació, ja pot ser les característiques del lloc de treball, com els requisits o mèrits.

A l'analitzar les persones participants als processos de promoció interna, observem que, tal com s'ha exposat a l'indicador 4.1. Promocions internes segons sexe, només s'ha promocionat a dues persones, totes dues homes.

En el cas del procés de promoció interna per accedir al càrrec d'Arquitecte de Solucions Tecnològiques, les dues persones participants són homes. En el procés de promoció per al càrrec de Gestió d'Operacions Tecnològiques Cloud segons sexe, només un home va participar d'aquest procés i no ho va fer cap dona.

De la mateixa manera que en l'indicador anterior, aquestes xifres tan baixes no permeten detectar l'existència de cap biaix o cap barrera que pugui dificultar la participació de dones als processos de promoció interna, tot i que tampoc existeix cap evidència de que aquestes barreres siguin inexistents.

Eix	Processos de promoció interna
Ítem	4.3. Existència de desigualtats de gènere en els criteris per a la promoció interna
Font	Documentació interna UOC Política de Selecció de l'equip propi de la UOC. Aprovat pel Consell de Direcció, a 20/03/2020.
Període	Any 2021
Resultat	No es disposa d'informació que mostri l'existència de desigualtats de gènere en els criteris per a la promoció interna, tampoc es disposa d'informació que garanteixi l'absència d'aquestes o l'existència de quotes o accions positives per a garantir la promoció interna de les dones.
Valoració	Millorable

Tal com s'ha apuntat a l'indicador 3.4. Existència de desigualtats de gènere en els criteris de contractació, la UOC disposa del document de Política de Selecció de l'equip propi de la UOC. Aquest document és el que regula tant la contractació com la promoció interna.

Tot i així, aquest document no incorpora cap referència a la promoció interna del personal. Així, tot i que no disposem d'informació que mostri l'existència de desigualtats de gènere en els criteris per a la promoció interna, tampoc es disposa d'informació que garanteixi l'absència d'aquestes o l'existència de quotes o accions positives per a garantir la promoció interna de les dones.

Cal apuntar que els tribunals per als processos de promoció podrien ser un agent important per a establir criteris en favor de la igualtat, tot i que només existeixen tribunals en els casos de la promoció del professorat.

Eix	Processos de promoció interna
Ítem	4.4. Membres dels tribunals de promoció o responsables de processos de promoció segons sexe
Font	Documentació interna UOC Manual per a l'avaluació de l'activitat acadèmica del professorat. Vicerectorat de Docència i Aprenentatge. 15/03/2021
Període	Any 2021
Resultat	Existeixen quotes o mesures d'acció positiva que garanteixin la composició equilibrada dels membres dels tribunals de promoció, en els casos concrets en els que aquests es posen en funcionament, que són només els processos de promoció interna del professorat.
Valoració	Millorable

No hi ha tribunals per la major part dels processos de promoció. Només existeixen els tribunals en els casos de la promoció interna del professorat.

Així, es detecta que existeixen quotes o mesures d'acció positiva que garanteixin la composició equilibrada dels membres dels tribunals de promoció, en els casos concrets en els que aquests es posen en funcionament.

Eix	Processos de promoció interna
Ítem	4.5. Percepció sobre les desigualtats de gènere entorn les possibilitats de promoció
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	La plantilla mostra una percepció majoritàriament positiva, ja que no es perceben desigualtats de gènere en les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional de les dones i de les persones del col·lectiu LGTBI. S'observen diferències entre les percepcions d'homes i dones i altres, sent les últimes les que tenen una mirada més negativa.
Valoració	Millorable

En relació a les possibilitats de promoció a la UOC, l'enquesta proposada al conjunt de la plantilla va preguntar entorn aquesta qüestió. La següent taula mostra les respostes a la pregunta de si homes i dones tenen les mateixes possibilitats de desenvolupar-se professionalment a la UOC.

Podem observar com els homes, en general tenen una opinió més positiva respecte que les dones i altres, ja que aquestes afirmen tenir possibilitats de promoció amb igualtat en un 47,5%, mentre que els homes responen afirmativament en un 75,3%. En ambdós casos el personal investigador a temps complet és aquell que té una percepció més negativa al respecte.

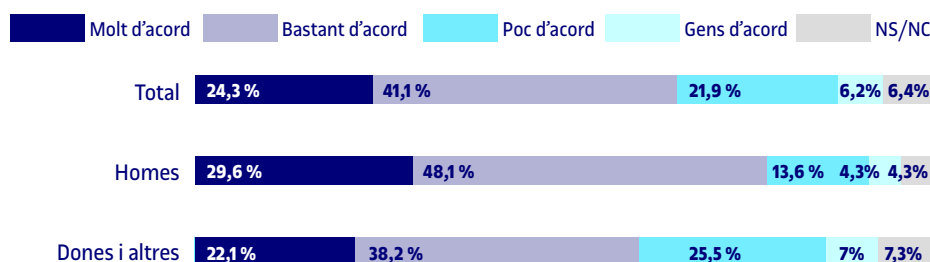
Taula 9. Percepció sobre si homes i dones tenen les mateixes possibilitats de desenvolupar-se professionalment a la UOC.

	Si		No		No ho se	
	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	183	47,5%	111	28,8%	91	23,6%
Personal de gestió	139	49,5%	77	27,4%	65	23,1%
Professorat	41	50%	27	32,9%	14	17,1%
Personal investigador a temps complet	2	10%	7	35%	11	55%
NS/NC personal	1	50%	-	-	1	50%
Homes	122	75,3%	27	16,7%	13	8%
Personal de gestió	74	79,6%	14	15,1%	5	5,4%
Professorat	40	72,7%	10	18,2%	5	9,1%
Personal investigador a temps complet	7	53,8%	3	23,1%	3	23,1%
NS/NC personal	1	100%	-	-	-	100%
Total	305	55,8%	138	25,2%	104	19%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En quant a les possibilitats de fer carrera professional a la UOC, de la totalitat de respostes, un 65,3% diu estar molt d'acord i bastant d'acord amb la possibilitat de fer carrera professional. De la totalitat d'homes un 77,7% està molt d'acord i bastant d'acord, mentre que en el cas de les dones i altres, aquest percentatge baixa fins al 60,3%.

Gràfic 16. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació segons sexe. Si ho volgués, podria fer carrera i desenvolupar-me professionalment a la UOC



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eix d'anàlisi 5. Participants a les formacions segons sexe

Eix	Formació
Ítem	5.1. Participants a les formacions segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Existeix una àmplia i variada oferta formativa, al que accedeixen moltes persones, i no es detecta cap biaix o barrera que pugui dificultar l'accés de les dones a aquesta oferta formativa.
Valoració	Satisfactori

Segons la informació recollida, la UOC ha portat a terme 52 accions formatives al llarg de l'any 2020. En global, això significa que al llarg d'aquest últim any s'han ofert 2242,65 hores de formació. Les formacions que s'han portat a terme s'han centrat en continguts i matèries molt diverses. Així, mentre que s'han portat a terme diverses formacions sobre llengües, també s'han ofert formacions sobre programari de suport a l'activitat investigadora o del professorat, formacions sobre màrqueting i comunicació o ventes, així com formacions sobre gestió i benestar emocional. Així, observem l'existència d'una gran oferta formativa, adaptada a les necessitats dels diversos tipus de personal que treballen a la UOC.

L'anglès és la formació que compta amb un major nombre d'hores lectives, ja que és un curs de 996 hores, seguit de la formació de llengua catalana, que és un curs de 720 hores de durada. La resta d'activitats formatives tenen una durada molt més curta, de 65 hores o menys.

Cal destacar que la formació que compta amb una major participació és la de "Formació genèrica en compliance", en la que han participat 1119 persones, seguida de la formació "Sensibilització en igualtat de gènere" en la que van participar 280 persones.

Si tenim en compte els i les participants observem que al llarg de l'any 2020, hi ha 3091 persones que han participat a les formacions. Tenint en compte que el personal de la UOC està format per 1451 persones, això significa que, de mitjana, cada treballador o treballadora ha participat de dues accions formatives. Si tenim en compte el sexe, observem que el 63.5% de les persones participants a les formacions són dones. Donat que elles representen el 61% del personal de la UOC, això mostra que no existeix un desequilibri en la participació o accés a les formacions en funció del gènere.

Un element que podria dificultar la participació de les dones, o de les persones amb responsabilitats de cura podria ser l'horari de les formacions. A partir de la informació relativa a l'horari i al format de les formacions, s'observa que la major part es desenvolupen online, o en horari de matí, fet que s'entén que és dins l'horari laboral. Aquest fet es valora positivament, ja que implica una igualtat en l'accés amb independència de les càrregues familiars o la resta de projectes de vida més enllà de la feina.

Taula 10. Accions formatives segons durada, format i sexe dels participants, any 2020

Nom de l'activitat formativa	Nombre d'hores	Horari	Homes		Dones	
			n	%	n	%
Francès	48	online	0	0,0%	1	100,0%
Galego	65	online	0	0,0%	1	100,0%
Comunicació eficaç en textos no acadèmics	30	online + matins	0	0,0%	14	100,0%
Curs de fonaments RGPD - Màrqueting-	3	Matí	0	0,0%	1	100,0%
G.Avaluació de la producció científica	1	Matí	0	0,0%	1	100,0%
Lideratge i coaching d'equips (Biblioteca)	5,5	Matí	0	0,0%	3	100,0%
Presentacions virtuals	14	Matí	0	0,0%	6	100,0%
Metodologia Agile (Avançat)	6	Matí	1	12,5%	7	87,5%
Recursos de redacció en anglès 2020	32	Matí	1	12,5%	7	87,5%
Atenció al client	12	Matí i tarda (segons torn)	1	14,3%	6	85,7%
Comunicació efectiva PiQ	12	Matí	1	14,3%	6	85,7%
Comunicació escrita efectiva	6	Matí	1	14,3%	6	85,7%
Eines d'et treball i organització personal (Gestió)	2	Matí	43	18,0%	196	82,0%
Curs de fonaments RGPD -General-	3	Matí	13	22,0%	46	78,0%
Formació inclusió diversitat funcional	8	Matí	6	23,1%	20	76,9%
Català	720	online	3	25,0%	9	75,0%
Curs de fonaments RGPD - Comercial-	3	Matí	4	25,0%	12	75,0%
Reclutament 4-0-Linkedin	12	Matí	2	25,0%	6	75,0%
Comunicació emocional (Ass)	4	Matí i 1 sessió tarda (LATAM/CAT)	16	26,2%	45	73,8%
Atlas	6	Matí	4	26,7%	11	73,3%
Compres i contractació pública	7	Matí	3	27,3%	8	72,7%
Nova gramàtica catalana (Gestió)	1,5	Matí	12	27,9%	31	72,1%
Eines d'Et treball i organització personal (Re-	6	Matí	6	30,0%	14	70,0%
cerca)						
Sensibilització en igualtat de gènere	2	online	85	30,4%	195	69,6%
Elc license	50	Matí	7	31,8%	15	68,2%
G PERA (GPRA)	1	Matí	1	33,3%	2	66,7%
Perfils digitals i difusió de la recerca	1,15	Matí	1	33,3%	2	66,7%
Temes ètics i protecció de dades R&I	1,5	Matí	12	35,3%	22	64,7%
Formació genèrica en compliance	2	online	431	38,5%	688	61,5%
Anglès	996	online	100	38,6%	159	61,4%
Eines d'et treball i organització personal (Aca-	6	Matí	29	38,7%	46	61,3%
dèmia)						
GIR	1	Matí	12	40,0%	18	60,0%
Liderar converses de valor	2	Matí	42	40,4%	62	59,6%
Nova gramàtica catalana (Acadèmia)	1,5	Matí	16	42,1%	22	57,9%
Fonaments RGPD -Persones-	3	Matí	3	42,9%	4	57,1%
PID (sessió 2)	2	Matí i 1 sessió tarda (LATAM/CAT)	52	43,0%	69	57,0%
PID (sessió 1)	2	Matí i 1 sessió tarda (LATAM/CAT)	56	43,4%	73	56,6%
Compromís ètic i global	25	online	44	44,0%	56	56,0%
PID "La gestió dels equips en remot"	2	Matí i 1 sessió tarda (LATAM/CAT)	8	44,4%	10	55,6%
Fonaments de Màrqueting	6	Matí	7	50,0%	7	50,0%
Formació en Fundraising	17,5	Matí	4	50,0%	4	50,0%
G. EDNA	1	Matí	1	50,0%	1	50,0%
Hackatò	4	Matí	12	50,0%	12	50,0%
PID "La comunicació asíncrona en els equips	2	Matí	6	50,0%	6	50,0%
remots"						
Curs de fonaments RGPD - OSRT i IN3-	3	Matí	25	52,1%	23	47,9%
Azure	6	Matí	19	82,6%	4	17,4%
Comunicaicó emocional (Coord. CAT)	4	Matí i tarda (segons torn)	6	85,7%	1	14,3%
Principis bàsics del Cloud	12	Matí	24	85,7%	4	14,3%
Espanyol	48	online	1	100,0%	0	0,0%
Japonès	15	-	1	100,0%	0	0,0%
Àrab	16	-	1	100,0%	0	0,0%
Curs de fonaments RGPD - Tecnologia-	3	Matí	6	100,0%	0	0,0%
TOTAL	2242,65	-	1129	36,5%	1962	63,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Formació
Ítem	5.2. Participants a les formacions segons sexe i departament
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	No s'observen diferències en l'accés a la formació en funció del sexe i el departament. S'observa que les diferències en la mitjana d'hores de formació gaudides varien en funció de la composició dels departaments.
Valoració	Satisfactori

Al mesurar la participació de la plantilla a les formacions, s'observa que, de mitjana, el departament on el personal ha gaudit de més hores de formació de mitjana és el departament d'Estudis de Ciències de la Salut, on els homes han gaudit d'11 hores de formació, mentre les dones han gaudit de 9,39 hores de formació de mitjana.

Aquells departaments on s'ha accedit a menys hores de formació són els de la rectoria, la secretaria general o l'oficina de dades, on les dones no han realitzat formació i els homes han gaudit de només dues hores de formació de mitjana.

Tot i aquestes diferències, no es percep cap patró que pugui generar algun tipus de desigualtat de gènere, ja que les diferències entre la mitjana d'hores de formació de dones i homes depèn de la composició segons sexe dels departaments. En bona part d'aquests departaments, a més, la mitjana d'hores de formació que han gaudit les dones és superior a la mitjana d'hores de formació que han percebut els homes.

Taula 11. Mitjana d'hores de formació per persona segons sexe i departament

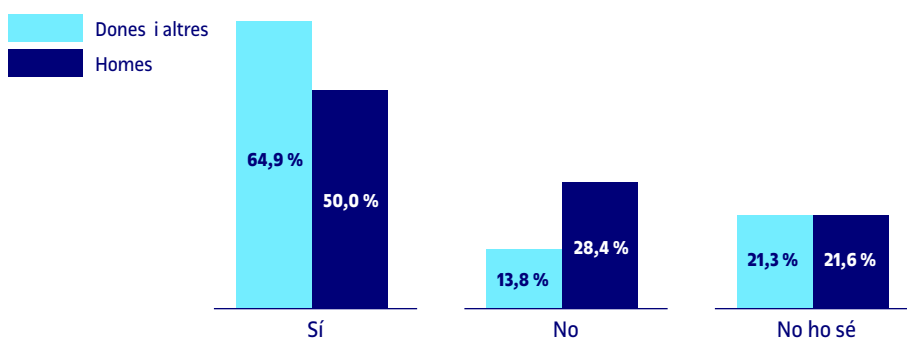
	Homes	Dones
Estudis de Ciències de la Salut	11,00	9,39
Estudis Dret i Ciència Política	6,39	7,61
Estudis Ciències de la Informació i de la Comunicació	3,88	7,53
Estudis Economia i Empresa	6,27	6,89
Estudis Psicologia i Ciències de l'Educació	9,49	6,82
Estudis d'Arts i Humanitats	5,16	6,67
Àrea de Tecnologia	4,83	6,34
Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació	4,38	5,65
Àrea de Planificació i Qualitat	3,67	5,00
Àrea de Serveis Generals	3,00	4,76
Àrea Desenvolupament Corporatiu	2,96	4,55
Oficina de Seguretat de la Informació	2,00	4,00
Àrea de Globalització i Cooperació	0,00	3,92
Escola de Doctorat	2,94	3,76
IN3 Internet Interdisciplinary Institute	2,38	3,56
Àrea de Persones	4,12	3,51
Àrea d'Assessoria Jurídica	3,60	3,42
Àrea de Recerca i Innovació	2,15	3,34
Gabinet de Rectorat i Relacions Institucionals	4,19	3,33
Àrea de Màrqueting	2,13	3,26
Àrea de Serveis d'Orientació i Carrera Professional	8,00	2,86
Àrea Comercial	2,63	2,65
Àrea de Biblioteca i Recursos d'Aprenentatge	2,19	2,40
eLearn Center	2,16	2,10
Àrea de Serveis Acadèmics	2,02	2,07
Àrea d'Economia i Finances	2,00	2,02
Àrea de Comunicació	2,00	2,01
Gabinet de Planificació Estratègica	2,00	2,00
eHealth Center	2,09	2,00
Oficina de Gerència	3,25	2,00
Oficina del Vicerectorat	2,00	1,00
Rector	2,00	0,00
Secretari General	2,00	0,00
Oficina de Dades	2,33	0,00

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Eix	Formació
Ítem	5.3. Percepció del personal sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les formacions
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	Més de la meitat de persones que han respost l'enquesta considera que existeix una manca de formació a la UOC sobre igualtat de gènere i sobre els drets de les persones LGTBI. Tot i així, valoren les formacions que ofereix la UOC positivament. Existeixen però, diferències entre home i dones i altres, ja que aquest últim grup té detecta en major mesura la manca de formació i informació dels drets de les persones LGTBI i, valora menys positivament les formacions que ofereix la UOC.
Valoració	Millorable

Del total del personal enquestat, el 60,5% considera que falta més formació sobre igualtat de gènere. De les dones, un 64,9% considera que en falta més. Dels homes, un 50% considera que falta més formació sobre igualtat de gènere. Aquestes dades mostren com les dones tendeixen a identificar les desigualtats en major mesura que els homes, i mostren una opinió més favorable a la incorporació de la perspectiva de gènere a les activitats formatives.

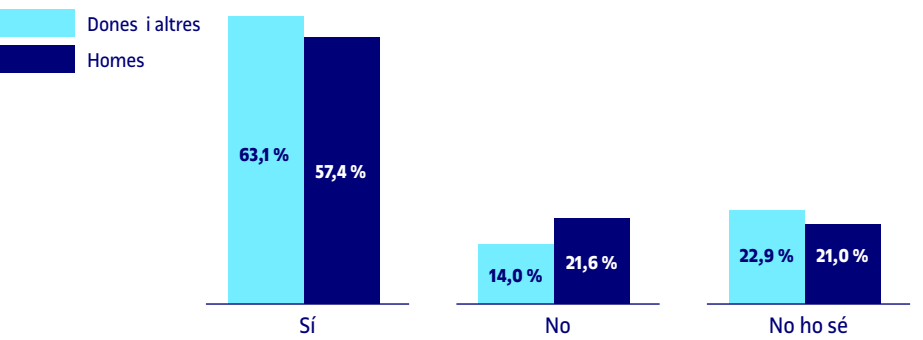
Gràfic 17. Creus que la UOC hauria de proporcionar més formació sobre igualtat de gènere? Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En quant a la necessitat de rebre més informació sobre els drets de les persones LGTBI, les respostes a l'enquesta mostren unes diferències menors. Tant homes com dones i altres consideren que falta informació sobre els drets de les persones LGTBI en proporcions molt similars.

Gràfic 18. Creus que la UOC hauria de proporcionar més informació sobre els drets de les persones LGTBI? Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

La formació que ofereix la UOC sobre igualtat de gènere podem veure a la següent taula com els homes tenen una opinió més positiva respecte les dones i altres ja que ells emeten unes valoracions d'entre 4 i 5 en un 56,2% mentre que el 44,4% de les dones i altres fan valoracions en aquests paràmetres. Tanmateix, de totes les persones que han respost l'enquesta, un 32% ho valora amb un 4. Això significa que aquesta és la valoració més habitual.

Taula 12. Com valoren la formació que ofereix la UOC sobre la igualtat de gènere, on 1 és 'molt negativa' i 5 'molt positiva'. Segons identitat de gènere

	Dones i altres		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	7	1,8%	1	0,6%	8	1,5%
Valoració 2	24	6,2%	9	5,6%	33	6%
Valoració 3	91	23,6%	41	25,3%	132	24,1%
Valoració 4	114	29,6%	61	37,7%	175	32%
Valoració 5	57	14,8%	30	18,5%	87	15,9%
NS/NC	92	23,9%	20	12,3%	112	20,5%
Total	385	100%	162	100%	547	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eix d'anàlisi 6. Conciliació i corresponsabilitat

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.1. Diferència entre els horaris laborals segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2021
Resultat	No es disposa de dades relatives als horaris laborals del personal.
Valoració	No aplica

No es disposa de dades relatives als horaris laborals del personal, ja que existeixen tants horaris com persones treballadores, ja que el conveni col·lectiu estableix mesures de flexibilitat a la jornada, i això fa que no es disposi d'informació relativa als horaris de cada persona.

Així, no hi ha horaris estàndards ni determinats.

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.2. Ús del teletreball segons sexe i motiu
Font	Documentació interna UOC Les dades són a data de 31/12, de dos anys, amb informació extreta d'Endalia a 30/11/2021.
Període	Any 2019 i 2020
Resultat	Es detecta un gran augment de les persones que fan teletreball com a conseqüència de la pandèmia del coronavirus. Es detecta també que les dones són majoria entre les persones que fan aquest tipus de treball i també existeixen diferències en funció del lloc de feina. Tot i així, no s'observen desigualtats de gènere per a accedir a aquesta modalitat de treball.
Valoració	Satisfactori

A través de les dades de teletreball recollides a la següent taula, observem un clar efecte de la pandèmia i la fi de la presencialitat com a mètode de treball habitual. Així, en relació al conjunt del personal de gestió, el nombre de persones que teletreballen passa del 45% al 69% entre l'any 2019 i 2020. Entre el personal acadèmic, aquest percentatge passa del 12% al 40% entre aquests dos anys.

Al fixar-nos en el sexe, observem que les dones que teletreballen són una proporció superior dels homes que teletreballen. Les dones del personal de gestió són les que teletreballen en una proporció major, on una de cada 4 treballadores ho fa amb aquesta modalitat durant l'any 2020. Entre el personal acadèmic, les dones també teletreballen més que els homes amb aquest tipus de treball malgrat que les diferències són molt menors.

Aquestes dades posen sobre la taula com el teletreball és una estratègia preferida per elles, segurament com a estratègia per a la conciliació. Cal conèixer però les implicacions que té el teletreball, ja que s'ha de disposar de recursos per a poder desenvolupar aquest tipus de treball amb seguretat: un espai adequat amb la climatització correcta, eines per a garantir la salut laboral, com una bona cadira i un ordinador, entre altres. El que és innegable és l'estalvi de temps i la reducció de despeses dels desplaçaments.

Taula 13. Ús del teletreball segons sexe i tipus de personal. Any 2019 i 2020

		Homes		Dones		Total	
		n	%	n	%	n	%
2019	Personal de gestió	93	40,4%	209	47,8%	302	45%
	Professorat	23	9,8%	58	14,4%	58	12%
2020	Personal de gestió	161	60,5%	402	73,0%	563	69%
	Professorat	96	40,0%	103	40,6%	199	40%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC. *Les dades són a data de 31/12, de dos anys, amb informació extreta d'Endalia a 30/11/2021.

No apareix informació sobre el teletreball del personal investigador a temps complet, entenem que és perquè el seu contracte ja contempla la no presencialitat. Tampoc es disposa d'informació relativa al motiu que porta al personal a optar per aquest tipus de treball.

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.3. Sol·licituds actives d'e-treball segons sexe
Font	Documentació interna UOC Les dades són a data de 31/12, de dos anys, amb informació extreta d'Endalia a 30/11/2021.
Període	Any 2019 i 2020
Resultat	A totes les persones que han sol·licitat la modalitat de teletreballar, se'ls ha atorgat aquesta possibilitat, així, no es detecten barreres que puguin dificultar l'accés al teletreball.
Valoració	Satisfactori

Les persones que han formulat sol·licituds actives d'e-treball són les mateixes persones que han posat en pràctica el teletreball i que apareixen recollides a la Taula 13. Ús del teletreball segons sexe i tipus de personal. Any 2019 i 2020 de l'Indicador 6.2. Ús del teletreball segons sexe i motiu.

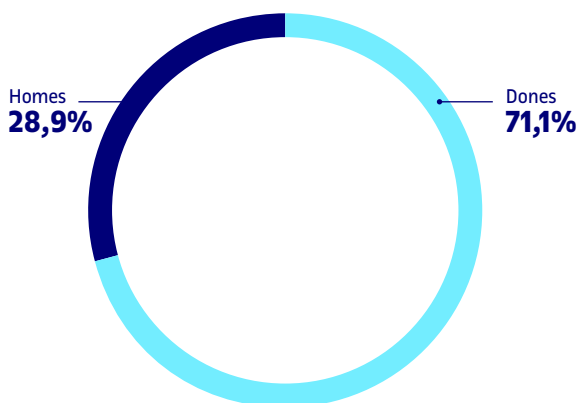
Així, aquestes xifres mostren com, a totes les persones que han sol·licitat la modalitat de teletreballar, se'ls ha atorgat aquesta possibilitat. Així, no es detecta cap tipus de biaix o barrera que pugui dificultar l'accés al teletreball, ja que no s'ha denegat cap sol·licitud.

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.4. Permisos de paternitat o maternitat segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Hi ha una proporció lleugerament superior de dones que han gaudit de permisos de maternitat en relació a la proporció de dones al conjunt de la plantilla.
Valoració	Millorable

Les dades obtingudes sobre el nombre de persones que han gaudit de permisos de paternitat, maternitat o adopció mostren com al llarg de l'any 2020, hi ha hagut 38 persones que han gaudit d'aquests tipus de permís. D'aquestes 37 persones, 11 han estat homes, representant el 28,9% del total, i 27 han estat dones, representant el 71,1%.

A l'observar aquestes dades, identifiquem que la proporció de dones que sol·liciten permisos de maternitat és major a la proporció que representen les dones entre el conjunt del personal. Aquestes xifres posen de manifest que a nivell social, la cura és encara una responsabilitat que s'atribueix a les dones. Aquest element sobrepassa la realitat de la UOC, ja que és una realitat que es dona al conjunt de les societats contemporànies, però caldrà abordar com la UOC pot contribuir a reduir aquesta divisió sexual del treball.

Gràfic 19. Permisos de paternitat, maternitat i adopció segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Cal tenir en compte que, a la UOC, no diferencia els permisos segons la filiació biològica, ja que la norma tampoc ho fa.

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.5. Excedències segons sexe i motiu
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Les dades relatives a les persones que han gaudit d'excedències al llarg de l'any 2020 mostren com les dones estan lleugerament sobrerrepresentades entre les persones que han gaudit d'aquests permisos si prenem de referència la proporció de dones entre el personal treballador de la UOC.
Valoració	Millorable

A l'analitzar les excedències de les que han gaudit les persones treballadores de la UOC l'any 2020, la taula 14 mostra com, del total de personal de la UOC, només 20 persones han gaudit d'excedències. Si tenim en compte els totals, d'aquestes persones, el 70% són dones i el 30% són homes. Així, es repeteix la situació en la que hi ha un 10% més de dones que han gaudit d'excedències, en relació a la proporció de dones entre el personal de la UOC.

A l'analitzar el motiu de les excedències, les més habituals l'any 2020 han estat les excedències voluntàries, on les dones representen el 70% de les persones que n'han gaudit. En segon lloc, hi ha 6 persones que han gaudit d'excedències per cura de fills o filles, i d'aquestes el 83,3% són dones. Cal apuntar que només una persona, en aquest cas és una dona, que ha accedit a una excedència per cura de persones dependents.

Taula 14. Ús d'excedències segons sexe i motiu, any 2020

	Homes		Dones	
	n	%	n	%
Excedència per cura de criatura	1	16,7%	5	83,3%
Excedència per cura de persones dependents		0,0%	1	100,0%
Excedència forçosa	2	66,7%	1	33,3%
Excedència voluntària	3	30,0%	7	70,0%
Total	6	30,0%	14	70,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Aquestes xifres tornen a posar sobre la taula com les tasques de cura encara recauen majoritàriament sobre les dones, i són elles les que, majoritàriament, fan una parada en la seva carrera professional per assumir aquesta cura, posant en risc la seva estabilitat econòmica present i futura, ja que l'atur o la jubilació són prestacions derivades de la trajectòria professional. Tal com ja s'ha apuntat, aquest element és estructural i no és propi de la UOC, però cal conèixer quin paper pot jugar la universitat per contribuir a reduir aquests rols de gènere.

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.6. Reduccions de jornada per la cura segons sexe
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Les dones representen el 80% de les persones que han gaudit de reduccions de jornada per a fer front a la cura. Aquestes xifres mostren un clar biaix de com les responsabilitats de cura recauen sobre les dones. No es disposa d'informació relativa al percentatge de reduccions de jornada de cada individu, ni de la dada global tenint en compte el sexe.
Valoració	Millorable

A l'analitzar l'ús de les reduccions de jornada per cura de criatures, la Taula 15 mostra com el tipus de reducció més habitual és la que es dona per cura de criatures, ja que 52 persones han gaudit de reduccions de jornada per aquest motiu. En canvi, només una persona ha accedit a la reducció de jornada per cura de malaltia greu de fills o filles, mentre que 7 persones han sol·licitat una reducció de jornada per cura d'un familiar. Totes aquestes persones són dones.

El fet és que la UOC permet que les persones vagin adaptant la seva reducció en funció de la necessitat que tenen en cada moment, i per tant, és força habitual que durant l'any una persona tingui un període de 100% de jornada i un altre del 80% de jornada, per posar un exemple. Així, la informació que es mostra en aquest indicador no reflecteix la realitat de tot l'any, sinó que reflecteix la realitat d'un moment concret, en aquest cas, a data de 31 de desembre de 2020. Aquest element és rellevant pel fet que les festes de Nadal són un moment on és habitual que les persones que estaven gaudint d'una reducció de jornada aturi aquesta mesura. Aquest element és el que explica un nombre tan baix de persones que gaudeixen d'aquestes reduccions.

Així, analitzant les dades en global, observem que el 80% de les persones que han gaudit de reduccions de jornada són dones. Aquesta proporció és major que la proporció de dones que formen part de la plantilla, fet que mostra com la cura segueix recaient sobre les dones, i en aquest cas, amb una proporció més elevada de dones que la que representen les dones entre les persones que han gaudit de permisos de maternitat i paternitat o d'excedències.

Taula 15. Ús de reduccions de jornada per la cura segons sexe i tipus, any 2020

	Homes		Dones	
	n	%	n	%
Cura de fills	12	23,08%	40	76,92%
Cura de fills per malaltia greu	0	0,00%	1	100,00%
Cura de familiar	0	0,00%	7	100,00%
Total	12	20,00%	48	80,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC. *Dades a data de 31/12/2020.

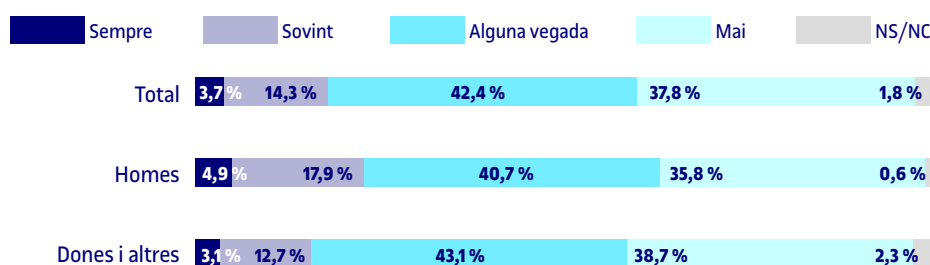
De les persones que gaudeixen de reduccions de jornada, la major part d'aquestes tenen una reducció del 20% de jornada. Aquestes representen el 37,5%, seguides per les persones que tenen una reducció de jornada del 10%, que representen el 25% del tota, i de les persones amb una reducció del 50%, que són el 16,7%. La resta de les persones que gaudeixen de reduccions de jornada tenen reduccions del 40%, del 35%, del 37,5% o del 12,00%.

Eix	Conciliació i corresponsabilitat
Ítem	6.7. Percepció del personal propi sobre l'accés a mesures de conciliació segons sexe i col·lectiu
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	Les dones que formen part del personal investigador a temps complet són les que detecten majors dificultats per a conciliar la vida laboral amb la vida familiar i personal. També són el personal que es mostra més favorable a l'aplicació de major flexibilitat a les mesures de conciliació i de fer créixer la corresponsabilitat de la UOC amb la cura. Així, identifiquem diferències en funció del gènere, però també en el lloc de treball en relació a les percepcions sobre les possibilitats de conciliació.
Valoració	Millorable

Quan es pregunta respecte a la complicació de conciliar o no la feina a la UOC amb la família o altres esferes de la vida personal dels i les treballadores es pot observar al gràfic següent com les valoracions de la totalitat de respostes concentren en "alguna vegada" (42,4%) i "mai" (37,8%). S'observa una lleugera diferència entre homes i dones i altres ja que els homes afirmen haver tingut complicacions sempre, sovint o alguna vegada en un 63,5% mentre que les dones i altres ho afirmen en un 58,9%.

Aquestes dades mostren com és molt poc habitual el fet de tenir dificultats per a conciliar la feina amb la vida familiar o amb altres aspectes de la vida personal.

Gràfic 20. Amb quina freqüència t'ha resultat complicat conciliar la teva feina a la UOC amb la família o altres esferes de la teva vida? Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

A la següent taula observem les diferències entre les percepcions de dones i homes i el tipus de personal. Així, observem que les dones que formen part del personal investigador a temps complet són les que identifiquen majors dificultats per a la conciliació.

En quant als homes, podem veure que els que tenen majors dificultats per conciliar són els del professorat i altre cop, el personal de gestió són qui concilia amb majors facilitats.

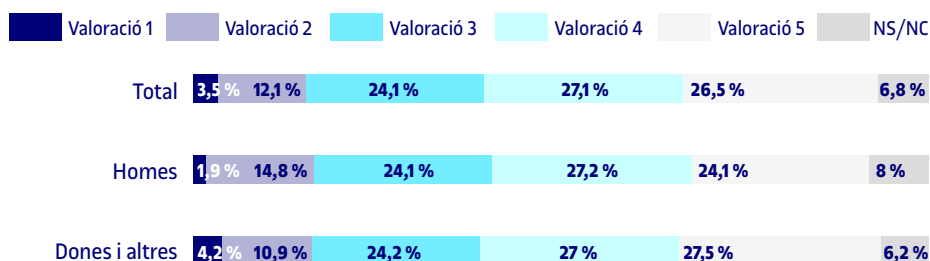
Taula 16. Amb quina freqüència t'ha resultat complicat conciliar la teva feina a la UOC amb la família o altres esferes de la teva vida? Segons identitat de gènere i tipus de personal

		Personal gestió		Personal investigador a temps complet		Professorat		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	Sempre	6	2,1%	3	15%	3	3,7%	-	-
	Sovint	29	10,3%	4	20%	15	18,3%	1	50%
	Alguna vegada	127	45,2%	7	35%	32	39%	-	-
	Mai	115	40,9%	5	25%	28	34,1%	1	50%
	NS/NC	4	1,4%	1	5%	4	4,9%	-	-
Homes	Sempre	2	2,2%	1	7,7%	5	9,1%	-	-
	Sovint	15	16,1%	1	7,7%	13	23,6%	-	-
	Alguna vegada	39	41,9%	7	53,8%	19	34,5%	1	100%
	Mai	37	39,8%	4	30,8%	17	30,9%	-	-
	NS/NC	-	-	-	-	1	1,8%	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En el següent gràfic podem veure que més de la meitat del personal està d'acord o molt d'acord (53,6%) en que la UOC apliqui més mesures de flexibilitat per conciliar. No s'observen diferències significatives entre les opinions de dones i homes.

Gràfic 21: Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC augmenti la flexibilitat de les mesures de conciliació existents. Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al creuar aquestes dades amb el tipus de personal, la Taula 17 mostra com les dones que formen part del personal investigador a temps complet són les que més d'acord estan amb l'augment de la flexibilitat en les mesures de conciliació, ja que el 55% de les respostes de les dones d'aquest col·lectiu es situen en una valoració de 5 sobre 5. A continuació, les dones que formen part del personal de gestió formulen unes valoracions molt favorables, seguides de les dones que formen part del professorat, malgrat que l'acceptació és lleugerament més baixa.

En el cas dels homes, aquells que formen part del personal de gestió són els que mostren un major grau d'acord amb l'augment de la flexibilitat de les mesures de conciliació ja existents. Per a tots els tipus de personal, els homes mostren un grau d'acord lleugerament menor al grau d'acord de les dones en relació a aquesta mesura.

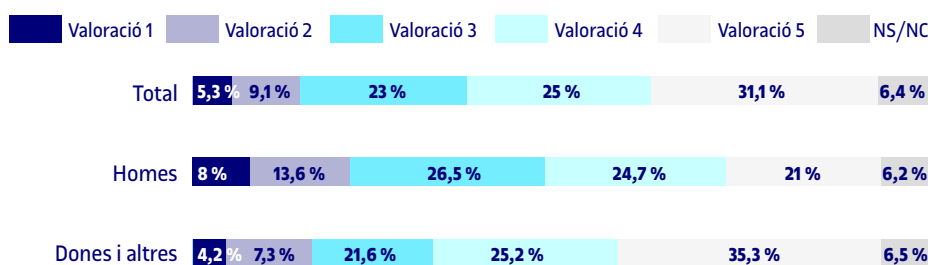
Taula 17. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC augmenti la flexibilitat de les mesures de conciliació existents. Segons identitat de gènere i tipus de personal

		Personal gestió		Personal investigador a temps complet		Professorat		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	Valoració 1	9	3,2%	2	10%	5	6,1%	-	-
	Valoració 2	34	12,1%	-	-	8	9,8%	-	-
	Valoració 3	69	24,6%	3	15%	20	24,4%	1	50%
	Valoració 4	78	27,8%	2	10%	23	28%	1	50%
	Valoració 5	77	27,4%	11	55%	15	22%	-	-
	NS/NC	14	5%	2	10%	8	9,8%	-	-
Homes	Valoració 1	2	2,2%	-	-	1	1,8%	-	-
	Valoració 2	17	18,3%	1	7,7%	6	10,9%	-	-
	Valoració 3	19	20,4%	5	38,5%	15	27,3%	-	-
	Valoració 4	27	29%	2	15,4%	15	27,3%	-	-
	Valoració 5	25	26,9%	3	23,1%	10	18,2%	1	100%
	NS/NC	3	3,2%	5	15,4%	8	14,5%	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En relació a fer créixer el compromís de la UOC amb la corresponsabilitat de la cura del personal, el gràfic següent mostra que hi ha un gran acord entorn aquesta qüestió. Altre cop es repeteix la dinàmica habitual on les dones i altres mostren un acord major del que mostren els homes, amb un percentatge de valoracions de 5 sobre 5 del 21% en el cas dels homes i del 35,3% en el cas de les dones.

Gràfic 22. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC apliqui més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral. Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al tenir en compte el tipus de personal, les taules següents mostren com les dones que formen part del personal investigador a temps complet són les que mostren un major acord en aquesta qüestió, amb un 70% de valoracions de 5 sobre 5, seguides de les dones que formen part del personal de gestió i de les dones que formen part del professorat, tot i que amb percentatges molt més baixos.

En el cas dels homes, la proporció de valoracions de 5 sobre 5 són molt més baixes, on els homes del personal investigador a temps complet són els que mostren major suport amb un 30,8% de valoracions de 5, els homes que formen part del personal de gestió responen amb valoracions de 5 sobre 5 en un 23,7%, i finalment els homes del professorat són que dona unes valoracions de 5 sobre 5 en una proporció menor, de només el 12,7%.

Taula 18. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC apliqui més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral. Segons identitat de gènere i tipus de personal

		Personal gestió		Personal investigador a temps complet		Professorat		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	Valoració 1	10	3,6%	2	10%	4	4,9%	-	-
	Valoració 2	23	8,2%	-	-	5	6,1%	-	-
	Valoració 3	51	18,1%	1	5%	29	35,4%	2	100%
	Valoració 4	82	29,2%	3	15%	12	14,6%	-	-
	Valoració 5	97	34,5%	14	70%	25	30,5%	-	-
	NS/NC	18	6,4%	-	-	7	8,5%	-	-
Homes	Valoració 1	6	6,5%	-	-	7	12,7%	-	-
	Valoració 2	16	17,2%	-	-	6	10,9%	-	-
	Valoració 3	23	24,7%	4	30,8%	16	29,1%	-	-
	Valoració 4	23	24,7%	4	30,8%	13	23,6%	-	-
	Valoració 5	22	23,7%	4	30,8%	7	12,7%	1	100%
	NS/NC	3	3,2%	1	7,7%	6	10,9%	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Aquestes dades mostren com, segurament, les dones del personal investigador a temps complet són les que tenen unes majors dificultats per a fer compatible la seva vida laboral amb la seva vida personal i familiar, fet que fa que siguin les que es mostren més favorables a l'ampliació d'aquest tipus de mesures. Cal apuntar que aquesta realitat no és un aspecte concret de la UOC, sinó que és un element compartit de la realitat universitària, ja que la carrera acadèmica requereix d'una forta productivitat que pot dificultar el fet de fer compatible la vida laboral amb la resta d'àmbits de la nostra vida.

Eix d'anàlisi 7. Prevenció de riscos laborals

Eix	Prevenció de riscos laborals
Ítem	7.1. Existència de perspectiva de gènere al pla de prevenció de riscos laborals
Font	Documentació interna UOC Manual de Seguretat i Salut Laboral, Març 2021
Període	Any 2021
Resultat	No s'incorpora la perspectiva de gènere al Manual de Seguretat i Salut Laboral que és el document que recull l'estratègia per a la prevenció dels riscos laborals a la UOC.
Valoració	Insatisfactori

El Manual de Seguretat i Salut Laboral, revisat i aprovat al mes de març de 2021, és un document que recull el Sistema de Gestió de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest Sistema està basat en el compliment de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i en la Norma UNE-EN-ISO 45.001 de "Sistemes de Gestió de la Seguretat i Salut en el Treball".

Aquest document detalla la responsabilitat de la UOC per a garantir la seguretat i la salut laboral. Al llarg de tot el document, però, no s'incorpora la perspectiva de gènere, ni es té en compte les especificitats de la vida de les dones en relació a la prevenció dels riscos laborals, ni s'apunta que cal tenir en compte el gènere en els riscos psicosocials.

La manca d'aquesta perspectiva pot generar malestars, així com problemes de salut per a les dones, ja que l'absència de la perspectiva de gènere és l'androcentrisme, perspectiva que situa la realitat i les necessitats dels homes en la realitat i necessitats universals. Així, l'absència de perspectiva de gènere és l'absència d'una part de la realitat, fet que en l'àmbit de la prevenció de la seguretat i la salut laboral pot tenir un efecte molt nociu.

Eix	Prevenció de riscos laborals
Ítem	7.2. Percentatge de persones gestants ateses entorn qüestions relacionades amb la prevenció de la salut
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2019 i 2020
Resultat	Aproximadament, només s'ha atès a l'11,1% de les persones gestants. Tot i així, cal valorar molt positivament el fet que, en el cas que la persona gestant avisi al servei de prevenció de la seva situació, des del servei es porta a terme una avaluació ergonòmica del lloc de treball.
Valoració	Satisfactori

Les dades recollides mostren com al llarg de l'any 2019 es van atendre 7 dones embarassades, mentre que l'any 2020 només es van atendre a 3 persones en aquestes situacions.

Aquestes xifres, però, ens ofereixen poca informació ja que no disposem de la informació relativa al conjunt de persones embarassades a la UOC, ja que aquestes poden comunicar o no el seu estat al servei de prevenció. Disposem de la informació relativa al nombre de dones que han gaudit de permisos de maternitat, que l'any 2020 ha estat de 27 dones. Així, d'aquestes, només el 3 van ser ateses -representant l'11,1%-. Tot i així, aquest càlcul és només una inferència, que pot ser inexacte.

En el cas que la persona ho comuniqui al servei de prevenció, quan aquest n'és coneixedor, es porta a terme una avaluació ergonòmica del lloc de treball.

Eix	Prevenció de riscos laborals
Ítem	7.3. Nombre de mesures implementades que incorporin la perspectiva de gènere en matèria de prevenció de riscos laborals
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2020
Resultat	Només el 21,7% de les accions que s'han portat a terme durant l'any 2020 en matèria de prevenció de riscos laborals incorporen la perspectiva de gènere.
Valoració	Millorable

Només es disposa de dades relatives a l'any 2020. En aquest cas, les dades mostren com al llarg de l'any 2020 s'han portat a terme 13 accions que incorporen la perspectiva de gènere en matèria de prevenció de riscos laborals. En canvi, s'han portat a terme 47 accions en matèria de prevenció de riscos laborals que no han incorporat aquesta perspectiva. Així, de les accions implementades l'any 2020, només el 21,7% han tingut en compte les necessitats i les expectatives de les dones.

Cal apuntar també que no es disposa d'informació relativa a quins criteris compleixen les accions que es classifiquen com a accions en matèria de prevenció de riscos laborals que incorporen la perspectiva de gènere, ja que és des de la pròpia organització des de la que s'ha fet aquesta classificació.

Eix	Prevenió de riscos laborals
Ítem	7.4. Nombre de formacions sobre prevenció de riscos laborals que incorporin la perspectiva de gènere
Font	Documentació interna UOC
Període	Any 2019 i 2020
Resultat	La major part de les formacions sobre prevenció de riscos laborals no incorporen la perspectiva de gènere. L'any 2019, el 29,2% de les persones assistents a les formacions han rebut continguts que incorporin la perspectiva de gènere, mentre que l'any 2020, aquest percentatge baixa fins el 7,9%.
Valoració	Millorable

Al llarg de l'any 2019 s'han portat a terme 7 formacions en matèria de prevenció de riscos laborals. D'aquestes 7 formacions, només dues incorporaven algun apartat específic sobre la realitat de les dones. A nivell de persones assistents a aquestes formacions, del total de persones assistents al conjunt de formacions -que l'any 2019 han estat 585 persones, només 171 han assistit a formacions que incorporin aquesta perspectiva, això representa només el 29,2%.

L'any 2020 s'han portat a terme 5 formacions, i d'aquestes, només dues (el 20%) han incorporat la perspectiva de gènere. Tenint en compte les persones assistents, observem que només 193 persones, de les potencials 2434 persones que han assistit al conjunt de les formacions de l'any 2020 han rebut continguts específics de gènere en relació a la prevenció de riscos laborals. Això representa només el 7,9%.

Taula 19. Formacions en matèria de prevenció de riscos laborals, segons si incorporen la perspectiva de gènere i el nombre de persones assistents

	Nom de la formació	Inclou perspectiva de gènere?	Persones assistents
2019	Formació inicial prevenció de riscos laborals	Si	165
	Formació e-treball	No	347
	Formació nivell bàsic PRL	Si	6
	Atenció al públic- conductes agressives	No	40
	Formació instrucció accidents de treball	No	8
	Formació conducció segura bicis	No	9
	Formació conducció segura patinets	No	10
2020	Formació Covid	No	1288
	Formació inicial prevenció de riscos laborals	Si	185
	Formació nivell bàsic PRL	Si	8
	Sensibilització d'emergències	No	941
	Formació emergències i recepcions	No	12

Font: Elaboració pròpia a partir de dades internes de la UOC.

Finalment, cal apuntar que els continguts relatius a la perspectiva de gènere en aquestes formacions fan referència a les situacions específiques de les persones embarassades, però no s'incorpora cap element relacionat amb altres especificitats de la salut de les dones, com podrien ser la major incidència dels riscos psicosocials, entre d'altres.

Eix	Prevenió de riscos laborals
Ítem	7.5. Existència de protocols d'ergonomia que incorporin la perspectiva de gènere
Font	Documentació interna UOC Fitxa d'informació de riscos laborals. Personal de Gestió. Servei de Prevenció i Salut Integral. Àrea de Persones. Ed. 02
Període	Any 2021
Resultat	Les mesures de prevenció de la salut postural no incorporen la perspectiva de gènere.
Valoració	Insatisfactori

El document “Fitxa d'informació de riscos laborals. Personal de Gestió. Servei de Prevenció i Salut Integral. Àrea de Persones. Ed. 02” recull una fitxa de mesures per a la prevenció de la salut postural i per una bona posició ergonòmica. Aquest document recull mesures per a garantir un bon estat de salut per a les diferents modalitats i tipus de llocs de feina del personal de gestió, malgrat que enlloc s'incorpora la perspectiva de gènere o es té en compte les especificitats de la salut de les dones.

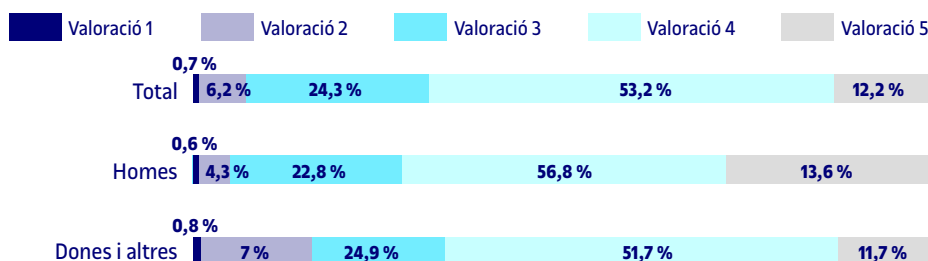
Cal apuntar que pot ser que la persona que desenvolupa els exàmens d'ergonomia tingui en compte la perspectiva de gènere de manera més o menys concreta. En aquest cas, però, no es disposa d'aquesta informació. A més, si aquest element es té en compte a la pràctica, caldria institucionalitzar-ho, fixant-ho en un protocol per tal de fer-ho obligatori.

Eix d'anàlisi 8. Comunicació

Eix	Comunicació
Ítem	8.1. Percepció del personal sobre la sensibilitat de la UOC en la incorporació de la perspectiva de gènere en el llenguatge visual i escrit segons identitat de gènere
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	El personal té una percepció positiva respecte l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, també, de la presència equilibrada de dones i homes als espais de visibilitat i en la comunicació de la institució. La plantilla percep que, majoritàriament, es fa un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric i això es valora positivament. S'observen, però, diferències entre homes i dones i altres ja que aquest últim grup té una percepció lleugerament més negativa que els homes sobre si la UOC aplica aquesta perspectiva.
Valoració	Satisfactori

Més enllà de poder fer un anàlisi sobre la documentació interna i externa de la UOC, cal analitzar també quina és la seva percepció al respecte ja que és el personal qui ha d'aplicar un llenguatge no sexista ni androcèntric. Com es pot observar al gràfic, la plantilla percep, de manera majoritària, que la UOC utilitza tant internament com externament un llenguatge no sexista i no androcèntric. També cal destacar, que el gràfic mostra que les valoracions dels homes són lleugerament més positives que les de les dones.

Gràfic 23: La UOC utilitza internament i externament un llenguatge no sexista i no androcèntric? Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En la taula següent s'observen les respostes a la pregunta de si ells i elles mateixes fan ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric. En el total de les respostes, el valor que predomina és el 4. Podem veure, que els homes consideren en major mesura que les dones, que fan un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric, ja que responen amb valoracions de 4 i 5 amb una proporció major.

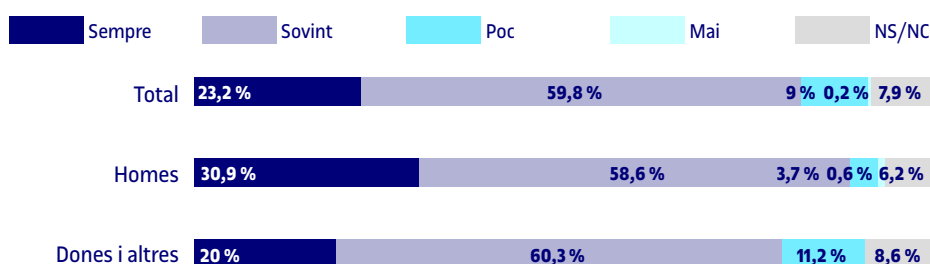
Taula 20: En quin grau, de l'1 al 5, on 1 és 'mai' i 5 és 'sempre', consideres que incorpores un llenguatge intern i extern no sexista ni androcèntric en la teva tasca laboral? Segons identitat de gènere

	Dones i altres		Homes		Total	
	n	%	N	%	n	%
Valoració 1	3	0,8%	1	0,6%	4	0,7%
Valoració 2	27	7%	7	4,3%	34	6,2%
Valoració 3	96	24,9%	37	22,8%	133	24,3%
Valoració 4	199	51,7%	92	56,8%	291	53,2%
Valoració 5	45	11,7%	22	13,6%	67	12,2%
NS/NC	15	3,9%	3	1,9%	18	3,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En la totalitat, un 83% de les persones que han respost l'enquesta opinen que la UOC fomenta la presència equilibrada de dones i homes en els espais de visibilitat i en la comunicació de la institució, entre "sempre" i "sovint". Tanmateix hi ha diferències segons sexes. Mentre que els homes fan aquestes valoracions en un 89,5%, les dones i altres ho responen en un 80,3%.

Gràfic 24: 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, etc.)? segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eix d'anàlisi 9. Percepcions entorn les desigualtats

Eix	Percepcions entorn les desigualtats
Ítem	9.1. Percepció del personal sobre l'existència de dinàmiques internes favorables a la igualtat de gènere segons identitat de gènere
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	S'identifiquen diferències en funció del gènere en les percepcions sobre l'existència de dinàmiques internes favorables a la igualtat de gènere. També s'identifiquen diferències rellevants en funció del tipus de personal, on el personal investigador a temps complet és el que percep l'espai com a més hostil per a les dones i altres.
Valoració	Insatisfactori

Per tal de mesurar la percepció del personal sobre l'existència de dinàmiques internes favorables a la igualtat, a través de l'enquesta s'han formulat un seguit de preguntes relatives a l'existència o no de situacions que poden comportar algun tipus de malestar com a resultat de dinàmiques de gènere.

Així, a la següent taula s'observa com les situacions que els homes han viscut amb més freqüència són les interrupcions a les reunions, mentre que en el cas de les dones i altres, totes les situacions són detectades com a molt més habituals. Així, la situació més habitual és la de la manca de recursos o d'informació per dur a terme la seva feina (el 17,9%) i el fet que t'interrompin en una reunió (el 17,4%).

Cal destacar que, malgrat els percentatges són baixos, són especialment alarmants el 2,3% de dones i altres que han respost l'enquesta i perceben que es comenta o qüestiona les seves opcions personals de manera habitual, el 3,9% que percep que es comenta la seva indumentària o el seu físic, i el 5,5% que perceben l'existència de bromes o comentaris sexistes.

Aquestes situacions podrien ser constitutives d'assetjament sexual o de discriminació per raó de sexe, i representen la impossibilitat que els espais de treball siguin igualitaris i facilitin la participació i la comoditat de totes les persones.

Taula 21. Percentatge de respostes de “sovint” en relació a la freqüència amb la que s’ha viscut alguna d’aquestes situacions a la UOC, segons identitat de gènere

	Homes	Dones i altres
Manquen recursos o informació per dur a terme la teva tasca.	16,0%	17,9%
T’interrompen en una reunió.	14,80%	17,4%
Hi ha normes o regles informals que afecten negativament la teva participació.	3,70%	5,7%
Es fan bromes o comentaris sexistes.	3,70%	5,5%
Una altra persona s’apropia de les teves idees o del teu treball	2,50%	4,9%
Es comenta la teva indumentària o el teu físic	1,90%	3,9%
Es comenten o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	1,20%	2,30%

Font: Elaboració pròpia a partir de l’enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al distingir entre tipus de personal, la següent taula mostra les situacions que han viscut “sempre” i “sovint” segons el tipus de personal. Com es pot observar tots tres tipus de personal coincideixen en que la situació més habitual és la de que “t’interrompen en una reunió” i “manquen recursos o informació per a dur a terme la teva tasca”, especialment en el cas de les dones i altres.

Tot i que els percentatges relatius al personal investigador a temps complet són més elevats, pel fet que el seu grup de referència és més petit que entre el personal de gestió i entre el professorat per les respostes obtingudes a l’enquesta, observem grans diferències entre les respostes de dones i altres i homes, ja que el 15% d’elles identifiquen sovint o sempre bromes o comentaris sexistes, mentre cap d’ells identifica aquesta situació amb aquesta freqüència. El mateix passa quan una altra persona s’apropia de les teves idees o el teu treball, ja que un 10% de les dones i altres identifiquen aquestes situacions, mentre cap home ho percep així. Finalment també destaca la diferència entre el 7,7% dels homes que formen part del personal investigador a temps complet, enfront el 25% de les dones i altres que identifiquen l’existència de normes o regles informals que afecten negativament la seva participació.

En sentit contrari, hi ha una proporció més elevada d’homes que de dones que realitzen recerca que identifiquen que es comenten o qüestionen les seves opcions personals, com la sexualitat o el model familiar. Així, el 7,7% dels homes identifiquen aquestes situacions sovint o sempre, mentre que només el 5% de les dones ho llegeix així.

D’aquesta manera, es pot interpretar que el personal de gestió i el professorat són tipus de feines on el clima de treball és més igualitari i amb unes dinàmiques internes que són més favorables a la igualtat de gènere i que per tant, faciliten la participació i la comoditat als espais de totes les persones, del que ho són entre el personal investigador a temps complet.

Taula 22. Percentatge de respostes de “sovint” i “sempre” en relació a la freqüència amb la que s’ha viscut alguna d’aquestes situacions a la UOC, segons identitat de gènere i tipus de personal

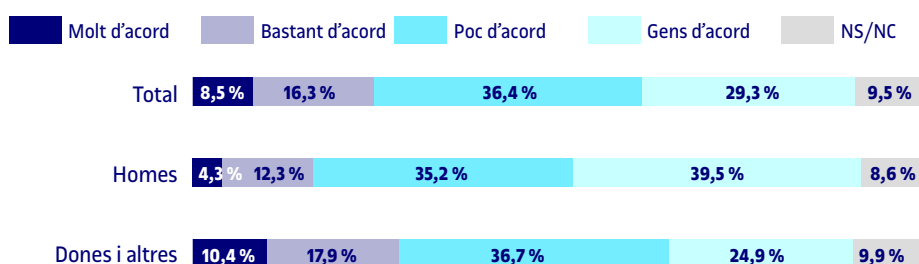
	Homes			Dones i altres		
	Personal de gestió	Professorat	Personal investigador a temps complet	Personal de gestió	Professorat	Personal investigador a temps complet
T’interrompen en una reunió.	15,10%	20,00%	7,70%	17,80%	20,70%	15,00%
Manquen recursos o informació per dur a terme la teva tasca.	0,00%	17,30%	23,10%	50,00%	18,50%	30,00%
Es fan bromes o comentaris sexistes.	6,50%	1,80%	0,00%	4,60%	4,90%	15,00%
Una altra persona s’apropia de les teves idees o del teu treball.	3,20%	1,80%	0,00%	7,10%	7,30%	10,00%
Es comenta la teva indumentària o el teu físic.	3,20%	1,80%	0,00%	41,60%	3,70%	5,00%
Hi ha normes o regles informals que afecten negativament la teva participació.	3,30%	3,60%	7,70%	3,60%	6,10%	25,00%
Es comenten o qüestionen les teves opcions personals (sexualitat, model familiar, etc.)	2,20%	0,00%	7,70%	2,20%	2,40%	5,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de l’enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eix	Percepcions entorn les desigualtats
Ítem	9.2. Percepció del personal sobre les possibilitats de desenvolupament professional segons identitat de gènere
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	La plantilla mostra diferències significatives entre les percepcions de les possibilitats de desenvolupar-se professionalment a la UOC, segons sexe i també en relació al tipus de personal. Les dones i altres que formen part del professorat són les que tenen una opinió més negativa.
Valoració	Millorable

En general, el personal que ha respost l'enquesta no considera que gaudir de permisos per conciliar tingui un impacte negatiu a l'hora de fer carrera professional. S'observen, però, diferències entre homes que responen estar poc d'acord o gens d'acord en un 74,7% amb l'afirmació "A la meua feina, gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix", mentre que les dones i altres hi estan poc d'acord o gens d'acord en un 61,1%.

Gràfic 25. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': A la meua feina, gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix. Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

A l'analitzar les respostes a l'enquesta segons el tipus de personal, la taula següent mostra com les dones que formen part del personal investigador a temps complet són les que mostren un major grau d'acord amb l'existència de dificultats per promocionar per aquelles persones que han gaudit de permisos per a conciliar. Així, mentre que les dones que formen part del personal investigador a temps complet responen estar "molt d'acord" en un 45%, mentre que aquest percentatge baixa fins al 17,1% en el cas de les dones i altres del professorat i fins amb 6,4 en el cas de les dones i altres d'entre el personal de gestió.

Els percentatges dels homes amb aquestes valoracions són molt més baixos. Així, aquestes dades mostren com el fet de conciliar pot tenir unes conseqüències o d'altres en funció del lloc de treball, i en funció del gènere, un cop més com a resultat del fet que les dones, majoritàriament, són les responsables de la cura de les famílies i llars.

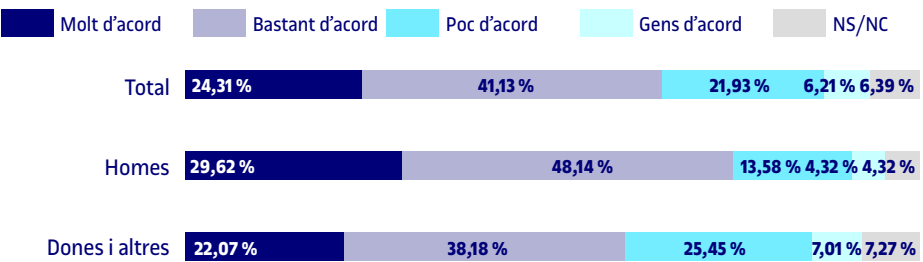
Taula 23. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': A la meva feina, gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix. Segons identitat de gènere i tipus de personal

		Personal de gestió		Professorat		Personal investigador a temps complet		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	Molt d'acord	18	6,4%	14	17,1%	8	40%	-	-
	Bastant d'acord	44	15,7%	23	28%	1	5%	1	50%
	Poc d'acord	121	43,1%	18	22%	3	15%	-	-
	Gens d'acord	74	26,3%	16	19,5%	6	30%	-	-
	NS/NC	24	8,5%	11	13,4%	2	10%	1	50%
Homes	Molt d'acord	2	2,2%	3	5,5%	2	15,4%	-	-
	Bastant d'acord	5	5,4%	9	16,4%	5	38,5%	1	100%
	Poc d'acord	33	35,5%	20	36,4%	4	30,8%	-	-
	Gens d'acord	46	49,5%	17	30,9%	1	7,7%	-	-
	NS/NC	7	7,5%	6	10,9%	1	7,7%	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Al preguntar sobre les possibilitats de fer carrera professional a la UOC, un cop més s'identifica que les valoracions de les dones i altres són molt més negatives que les dels homes. Així, mentre que el 77,76% dels homes responen estar entre “molt d'acord” i “bastant d'acord”, només el 60,18% de les dones i altres responen amb aquestes valoracions. Així, el 60,25% d'elles identifiquen majors dificultats per a desenvolupar-se professionalment.

Gràfic 26: Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Si ho volgués, podria fer carrera i desenvolupar-me professionalment a la UOC. Segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Si tenim en compte el tipus de personal, en aquest cas, no existències diferències significatives entre les respostes del tipus de personal, malgrat que les respostes més habituals es troben entre el “molt d’acord” i el “bastant d’acord”.

Taula 24. Valoracions del grau d’acord amb la següent afirmació, on 1 és ‘gens d’acord’ i 5 és ‘molt d’acord’: Si ho volgués, podria fer carrera i desenvolupar-me professionalment a la UOC. Segons identitat de gènere i tipus de personal

		Personal de gestió		Professorat		Personal investigador a temps complet		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	Molt d’acord	53	18,86%	30	36,58%	2	10%	-	-
	Bastant d’acord	114	40,56%	29	35,36%	3	15%	1	50%
	Poc d’acord	75	26,69%	13	15,85%	9	45%	1	50%
	Gens d’acord	20	7,11%	4	4,87%	3	15%	-	-
	NS/NC	19	6,76%	6	7,31%	3	15%	-	-
Homes	Molt d’acord	24	25,8%	21	38,2%	3	23,1%	-	-
	Bastant d’acord	47	50,5%	26	47,3%	4	30,8%	1	100%
	Poc d’acord	16	17,2%	4	7,3%	2	15,4%	-	-
	Gens d’acord	3	3,2%	1	1,8%	3	23,1%	-	-
	NS/NC	3	3,2%	3	5,5%	1	7,7%	-	-

Font: Elaboració pròpia a partir de l’enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

També s’han realitzat preguntes concretes a les dinàmiques a la feina. L’opinió en relació a si l’espai de treball és accessible i s’adequa a les necessitats de tothom, és majoritàriament favorable (en un 71,3%). Els homes tenen millor percepció, ja que estan “molt d’acord” i “bastant d’acord” en un 76,6% mentre que les dones i altres ho estan en un 69,1%.

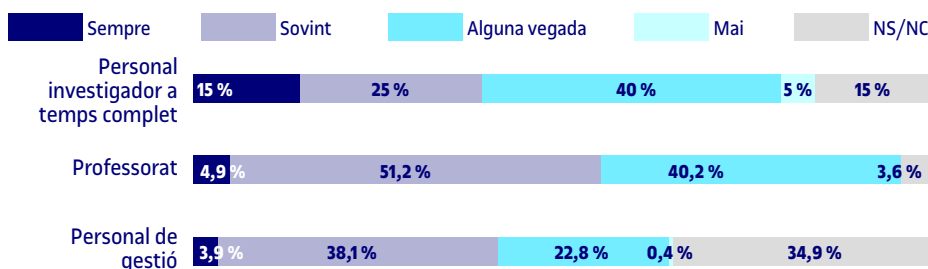
Majoritàriament les persones enquestades estan “molt d’acord” i “bastant d’acord” (82,9%) en quan a si es dona valor a la feina que fan i, en general, no s’observen diferències entre sexes. Quan es pregunta si senten que es té en compte la seva opinió professional a les reunions majoritàriament ho valoren positivament (84,28% estan “molt d’acord” i “bastant d’acord”). En aquest cas concret, trobem una lleugera valoració més elevada entre les dones i altres que entre els homes.

Al preguntar si la UOC treballa per reduir els riscos psicosocials associats als diferents llocs de treball s’observa com la plantilla està en un 59,2% “molt d’acord” i “bastant d’acord”. Cal destacar però, que un 26,9% està “poc d’acord” i “gens d’acord”. Al posar la mirada en les diferències per sexe es troba que les dones i altres són majoria entre qui està “poc d’acord” i “gens d’acord” (39,6%), en relació als homes (22,5%).

Eix	Percepcions entorn les desigualtats
Ítem	9.3. Percepció del personal sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca a la UOC segons identitat de gènere
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	La percepció en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca és dispar entre el personal que ha respost l'enquesta i es divideix majoritàriament entre les persones que opinen que s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i la recerca sovint i alguna vegada. Existeixen diferències en les percepcions en funció del gènere i del tipus de personal.
Valoració	Millorable

El personal que ha respost l'enquesta diu que entre “sempre” i “sovint” s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i en la recerca amb un 48,6%. Tanmateix, un 25% afirma que s'incorpora alguna vegada i un 0,4% diu que mai s'incorpora. Les dones i altres afirmen amb un 45,3% que s'incorpora “sempre” i “sovint”. Un 27,3% opina que s'incorpora alguna vegada i un 0,5% diu que mai ho incorpora. Dels homes que han respost, un 55,8% diu que sempre i sovint s'incorpora, un 19,8% diu que alguna vegada i cap dels homes ha dit que mai s'incorpori aquesta perspectiva.

Gràfic 27. Amb quina freqüència creus que s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i la recerca a la UOC? Segons tipus de personal



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Si tenim en compte el tipus de personal i la identitat de gènere, la Taula 25 mostra com els homes tenen una percepció més optimista que la percepció de les dones. Així, en relació al percentatge d'homes que opinen que s'incorpora la perspectiva de gènere “sempre”, observem que aquests percentatges entre les dones i altres són menors, per a tots els tipus de personal.

Així, elles tenen la percepció que la perspectiva de gènere en la docència i la recerca s'incorpora de manera menys habitual del que ho perceben els homes.

Taula 25. Amb quina freqüència creus que s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i la recerca a la UOC? Segons identitat de gènere i tipus de personal.

		Sempre		Sovint		Alguna vegada		Mai		NS/NC	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dones i altres	Personal gestió	11	3,91%	107	38,08%	64	22,78%	1	0,36%	98	34,88%
	Professorat	4	4,88%	42	51,22%	33	40,24%	0	0,00%	3	3,66%
	Personal investigador a temps complet	3	15,00%	5	25,00%	8	40,00%	1	5,00%	3	15,00%
	NS/NC	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Homes	Personal gestió	4	4,30%	43	46,24%	11	11,83%	0	0,00%	35	37,63%
	Professorat	5	9,09%	33	60,00%	15	27,27%	0	0,00%	2	3,64%
	Personal investigador a temps complet	0	0,00%	6	46,15%	6	46,15%	0	0,00%	1	7,69%
	NS/NC	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Eix	Percepcions entorn les desigualtats
Ítem	9.4. Percepció del personal sobre la situació de la igualtat a la UOC segons identitat de gènere
Font	Enquesta
Període	Any 2021
Resultat	Les valoracions del personal són positives respecte l'existència d'igualtat entre homes i dones a la UOC i no-discriminació de la comunitat universitària LGTBI.
Valoració	Tanmateix, consideren que la UOC hauria d'aplicar més mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes i persones LGTBI.
	Millorable

Tot i fer una anàlisi de documentació interna, externa i documents aportats per la UOC també cal conèixer quina és la percepció del personal sobre la situació de la igualtat a la UOC. De la totalitat dels i les treballadores, un 86,4% considera que hi ha igualtat entre gèneres a la UOC. Dels homes, un 59,3% diu que hi ha molta igualtat i, un 31,5% opina que força. Les dones i les persones que s'identifiquen amb la categoria altres, un 27,3% diu que hi ha molta igualtat i un 57,4% que hi ha força.

Taula 26. En quina mesura consideres que a la UOC hi ha igualtat entre homes i dones, segons identitat de gènere

	Dones i altres		Homes		Total	
	n	%	N	%	n	%
Molt	105	27,3%	96	59,3%	201	36,7%
Força	221	57,4%	51	31,5%	272	49,7%
Poc	38	9,9%	11	6,8%	49	9,0%
Gens	3	0,8%	1	0,6%	4	0,7%
NS/NC	18	4,7%	3	1,9%	21	3,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Respecte si hi ha o no hi ha discriminació de la comunitat LGTBI a la UOC, la plantilla opina que en un 74,6% que no hi ha. Els homes tenen una percepció més elevada de la no-discriminació de la comunitat universitària LGTBI (un 82,1% diu molt i força) i les dones i altres ho diuen en un 71,5%.

Taula 27. En quina mesura consideres que a la UOC hi ha no-discriminació de la comunitat universitària LGTBI? Segons identitat de gènere

	Dones i altres		Homes		Total	
	n	%	N	%	n	%
Molt	155	40,30%	94	58,00%	249	45,52%
Força	120	31,20%	39	24,10%	159	29,07%
Poc	23	6,00%	9	5,60%	32	5,85%
Gens	8	2,10%	2	1,20%	10	1,83%
NS/NC	79	20,50%	18	11,10%	97	17,73%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En relació a si la UOC ha d'aplicar més mesures per a garantir una igualtat de condicions en l'accés, promoció i retribucions laborals el personal ho valora en un 57,9% entre un 4 i un 5 (sent 5 "molt d'acord"). Cal destacar, que les dones i altres ho han valorat lleugerament més amb un 61,3%.

Taula 28. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC apliqui més mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes i persones LGTBI. Segons sexe

	Dones i altres		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Valoració 1	10	2,6%	9	5,6%	19	3,5%
Valoració 2	23	6%	18	11,1%	41	7,5%
Valoració 3	70	18,2%	37	22,8%	107	19,6%
Valoració 4	100	26%	45	27,8%	145	26,5%
Valoració 5	136	35,3%	36	22,2%	172	31,4%
NS/NC	46	11,9%	17	10,5%	63	11,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

En relació a la percepció que té el personal respecte de si la UOC és activa en la promoció de la igualtat entre home i dones s'observa que les opinions són majoritàriament positives, oscillen entre "molt" (35,1%) i "força" (46,1%). Tanmateix, cal destacar les diferències entre dones i altres i homes, ja que el primer grup opina que a la UOC es promociona la igualtat entre "poc" i "gens" en un 17,1% mentre que els homes, responen així només en un 5,6%. A més s'observa que la meitat dels homes (52,5%) troben que la UOC és molt activa en aquesta qüestió, mentre que les dones i altres ho diuen només en un 27,8%.

Taula 29. Percepció en la promoció activa de la igualtat entre homes i dones a la UOC, segons identitat de gènere

	Dones i altres		Homes		Total	
	n	%	n	%	n	%
Molt	107	27,8%	85	52,5%	192	35,1%
Força	189	49,1%	63	38,9%	252	46,1%
Poc	61	15,8%	9	5,6%	74	13,1%
Gens	5	1,3%	-	-	5	0,9%
NS/NC	23	6%	5	3,1%	28	5,1%
Total	385	100%	162	100%	547	100%

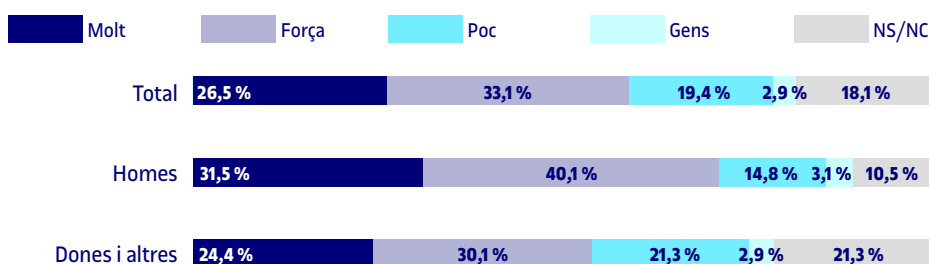
Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Quan es pregunta si la UOC és activa en la promoció de la no-discriminació

de la comunitat universitària LGTBI es pot observar una lleugera diferència entre categories: els homes són més positius al respecte, i opinen que hi ha una promoció activa de la no discriminació entre “molt” i “força” en un 71,6%, mentre que les dones i altres tenen aquesta opinió només en un 54,5%. De totes les persones enquestades un 59,6% opina que és entre “molt” i “força” i un 22,3 opina que és entre “poc” i “gens” activa.

Així, les dones i altres tenen unes opinions més negatives entorn la feina que porta a terme la UOC en favor de la promoció de la no discriminació de les persones LGTBI.

Gràfic 28. Percepció en la promoció activa de la no-discriminació de la comunitat universitària LGTBI a la UOC, segons identitat de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta al personal de la Universitat Oberta de Catalunya.

Recomanacions i línies de millora



El conjunt d'anàlisi dels indicadors recollits a les planes anteriors ens mostren la situació de la igualtat de gènere a la UOC, tenint en compte els elements apuntats a la llei, com a ítems imprescindibles.

Així, l'anàlisi dels indicadors plasmat a les pàgines anteriors constitueixen la diagnosi d'igualtat a la UOC. A partir d'aquesta diagnosi i del recull dels elements que han rebut una valoració de "millorable" o "insatisfactori", cal proposar un seguit d'accions que responguin a l'objectiu general de reduir les desigualtats. Aquesta proposta d'accions es desenvoluparà al document relatiu al pla d'igualtat, però a continuació es proposen un seguit d'objectius generals, que serviran com a línies mestres per al desenvolupament dels objectius específics i per a la concreció de les accions.

Els objectius responen als eixos d'anàlisi recollits en aquesta diagnosi. Així, els objectius generals proposats són els següents:

Eix d'anàlisi	Objectiu general
Eix 1. Presència i representació de dones i homes	Assolir la composició equilibrada de dones i homes a tots els àmbits i a tots els nivells de la UOC
Eix 2. Registre retributiu	Reduir la bretxa salarial de gènere
Eix 3. Entrada i sortida de l'organització (selecció, contractació i extincions de contracte)	Garantir la inexistència de desigualtats de gènere en l'accés i la sortida de l'organització
Eix 4. Processos de promoció interna	Garantir la inexistència de desigualtats de gènere en la promoció interna
Eix 5. Formació	Incorporar la perspectiva de gènere a l'oferta formativa per als treballadors i treballadores de la UOC
Eix 6. Conciliació i corresponsabilitat	Contribuir a l'augment de l'assumpció de responsabilitats domèstiques i de cura per part dels homes de la UOC
Eix 7. Prevenció de riscos laborals	Incorporar la perspectiva de gènere en els materials i accions per a la prevenció de riscos laborals
Eix 8. Comunicació	Fomentar que tot el personal de la UOC fa un ús del llenguatge no sexista ni androcèntric en les seves comunicacions visuals i escrites
Eix 9. Percepcions entorn les desigualtats	Augmentar la sensibilització del personal de la UOC entorn la tolerància zero amb les desigualtats de gènere i envers la cooperació mútua per a la seva eliminació

Recomanacions i línies de millora

07

Al document del Pla d'Accions, aquests objectius s'aterraran a través d'objectius específics i accions concretes. Cadascuna de les accions proposades comptarà amb el detall dels equips responsables de la seva implementació, el termini per a implementar-la i la prioritat de l'acció, així com un seguit d'indicadors per al seguiment i avaluació de cadascuna de les accions.

Cal apuntar que part d'aquestes accions donaran resposta a les limitacions de dades que s'han detectat en aquesta diagnosi, com són la informació relativa als criteris objectius per a la promoció interna, l'existència de quotes per a la promoció o la contractació.

- Consell d'Europa, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999.
- Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, Núm. 313 – 29/12/2004.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, Núm. 71 – 23-03-2007.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6730 – 17/10/2014.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6919 – 23/07/2015.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Boletín Oficial del Estado, Núm. 57 – 07/03/2019.
- *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019 Principales resultados*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible a: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Principales_Resultados_Macroencuesta2019.pdf
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 8303 - 24/12/2020.
- *Recull de termes Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departament de treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.



Gràfic 1: Edat de les persones que han respost l'enquesta.....	12
Gràfic 2: Tipus de contracte segons identitat de gènere.....	13
Gràfic 3: Tipus de jornada segons identitat de gènere.....	14
Gràfic 4: Convivents segons identitat de gènere.....	14
Gràfic 5: Composició de la plantilla segons sexe, 2020.....	23
Gràfic 6: Categoria professional segons sexe, 2020.....	25
Gràfic 7. Presència de dones i homes en diferents moments de la carrera universitària a la UOC, any 2020.....	26
Taula 1. Tipus de contracte segons sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.....	28
Gràfic 8. Tipus de jornada laboral segons sexe, any 2020.....	30
Gràfic 9. Càrrecs de responsabilitat segons sexe, any 2020.....	31
Gràfic 10. Composició del Comitè d'Empresa segons sexe, any 2020.....	32
Gràfic 11. Composició del Consell d'Universitat segons sexe, any 2020.....	33
Taula 2. Composició del personal de gestió segons lloc de treball i sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.....	34
Taula 3. Composició del personal investigador a temps complet segons lloc de treball i sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.....	35
Taula 4. Composició del personal professorat segons lloc de treball i sexe, 2020. Nombre de persones, percentatges verticals i horitzontals.....	36
Taula 5. Bretxa salarial de la mitjana i bretxa salarial de la mediana de les retribucions anuals segons categoria professional.....	39
Taula 6. Bretxa salarial de la mitjana i de la mediana dels salaris base segons categoria professional.....	40
Taula 7. Bretxa salarial de la mitjana i de la mediana dels complements salarials segons categoria professional.....	42
Taula 8. Bretxa salarial de la mitjana i de la mediana de les percepcions extrasalarials segons categoria professional.....	43

Gràfic 12. Noves contractacions segons sexe i col·lectiu professional, any 2020	44
Gràfic 13. Noves contractacions segons sexe i tipus de contracte, any 2020	45
Gràfic 14. Contractes extingits segons sexe i col·lectiu professional, any 2020	48
Gràfic 15. Contractes extingits segons sexe i motiu de l'extinció, any 2020.....	49
Taula 9. Percepció sobre si homes i dones tenen les mateixes possibilitats de desenvolupar-se professionalment a la UOC.....	53
Gràfic 16. Valoracions dels graus d'acord amb la següent afirmació segons sexe. Si ho volgués, podria fer carrera i desenvolupar-me professionalment a la UOC	53
Taula 10. Accions formatives segons durada, format i sexe dels participants, any 2020	55
Taula 11. Mitjana d'hores de formació per persona segons sexe i departament	57
Gràfic 17. Creus que la UOC hauria de proporcionar més formació sobre igualtat de gènere? Segons identitat de gènere	58
Gràfic 18. Creus que la UOC hauria de proporcionar més informació sobre els drets de les persones LGTBI? Segons identitat de gènere.....	59
Taula 12. Com valora la formació que ofereix la UOC sobre la igualtat de gènere, on 1 és 'molt negativa' i 5 'molt positiva'. Segons identitat de gènere	59
Taula 13. Ús del teletreball segons sexe i tipus de personal. Any 2019 i 2020	61
Gràfic 19. Permisos de paternitat, maternitat i adopció segons sexe.	62
Taula 14. Ús d'excedències segons sexe i motiu, any 2020.....	63
Taula 15. Ús de reduccions de jornada per la cura segons sexe i tipus, any 2020	65
Gràfic 20. Amb quina freqüència t'ha resultat complicat conciliar la teva feina a la UOC amb la família o altres esferes de la teva vida? Segons identitat de gènere	66
Taula 16. Amb quina freqüència t'ha resultat complicat conciliar la teva feina a la UOC amb la família o altres esferes de la teva vida? Segons identitat de gènere i tipus de personal.....	66
Gràfic 21. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC augmenti la flexibilitat de les mesures de conciliació existents. Segons identitat de gènere.....	67

Taula 17. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC augmenti la flexibilitat de les mesures de conciliació existents. Segons identitat de gènere i tipus de personal67

Gràfic 22. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC apliqui més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral. Segons identitat de gènere 68

Taula 18. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC apliqui més mesures per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit laboral. Segons identitat de gènere i tipus de personal 69

Taula 19. Formacions en matèria de prevenció de riscos laborals, segons si incorporen la perspectiva de gènere i el nombre de persones assistents72

Gràfic 23: La UOC utilitza internament i externament un llenguatge no sexista i no androcèntric? Segons identitat de gènere74

Taula 20: En quin grau, de l'1 al 5, on 1 és 'mai' i 5 és 'sempre', consideres que incorpores un llenguatge intern i extern no sexista ni androcèntric en la teva tasca laboral? Segons identitat de gènere75

Gràfic 24: 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, etc.)? segons identitat de gènere75

Taula 21. Percentatge de respostes de "sovint" en relació a la freqüència amb la que s'ha viscut alguna d'aquestes situacions a la UOC, segons identitat de gènere77

Taula 22. Percentatge de respostes de "sovint" i "sempre" en relació a la freqüència amb la que s'ha viscut alguna d'aquestes situacions a la UOC, segons identitat de gènere i tipus de personal 78

Gràfic 25. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': A la meua feina, gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix. Segons identitat de gènere79

Taula 23. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': A la meua feina, gaudir de permisos per conciliar té un impacte negatiu per a la carrera professional de qui en gaudeix. Segons identitat de gènere i tipus de personal 80

Gràfic 26: Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Si ho volgués, podria fer carrera i desenvolupar-me professionalment a la UOC. Segons identitat de gènere..... 80

Taula 24. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Si ho volgués, podria fer carrera i desenvolupar-me professionalment a la UOC. Segons identitat de gènere i tipus de personal.....81

Gràfic 27. Amb quina freqüència creus que s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i la recerca a la UOC? Segons tipus de personal.....	82
Taula 25. Amb quina freqüència creus que s'incorpora la perspectiva de gènere en la docència i la recerca a la UOC? Segons identitat de gènere i tipus de personal.....	83
Taula 26. En quina mesura consideres que a la UOC hi ha igualtat entre homes i dones, segons identitat de gènere.....	84
Taula 27. En quina mesura consideres que a la UOC hi ha no-discriminació de la comunitat universitària LGBTI? Segons identitat de gènere.....	84
Taula 28. Valoracions del grau d'acord amb la següent afirmació, on 1 és 'gens d'acord' i 5 és 'molt d'acord': Cal que la UOC apliqui més mesures per assegurar que l'accés, la promoció, les retribucions i les condicions laborals garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes i persones LGBTI. Segons sexe	85
Taula 29. Percepció en la promoció activa de la igualtat entre homes i dones a la UOC, segons identitat de gènere.....	85
Gràfic 28. Percepció en la promoció activa de la no-discriminació de la comunitat universitària LGBTI a la UOC, segons identitat de gènere	86

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