

II Pla per a la igualtat de gènere **2026 – 2029**

Fundació Universitària del Bages

PLA D'IGUALTAT 2026-2029 DE LA FUBages

ACORDAT EN EL MARC DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL II PLA D'IGUALTAT EN DATA 26 DE MAIG DE 2026

Índex

1.	Presentació.....	3
2.	Determinació de les parts que el concerten i procés d'elaboració i aprovació.....	3
3.	Àmbit personal, territorial i temporal	4
3.1.	Àmbit d'aplicació personal	4
3.2.	Àmbit d'aplicació territorial.....	4
3.3.	Àmbit d'aplicació temporal	4
4.	Marc Normatiu	4
4.1.	Normativa internacional	5
4.2.	Normativa europea.....	5
4.3.	Normativa estatal i autonòmica.....	6
4.4.	Normativa pròpia de la FUB.....	8
5.	Informe de diagnosi de situació	8
6.	Resultats de l'auditoria retributiva, vigència i periodicitat.....	12
7.	Definició d'objectius, estructura i prioritats.....	15
8.	Mesures, amb responsables d'execució, instruments, recursos, indicadors i termini.....	17
	Eix 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat	17
	Eix 2. Activitat acadèmica.....	21
	Eix 3. Prevenció, detecció i gestió de les violències i discriminacions per raó de sexe o gènere	23
	Eix 4. Accés, promoció, conciliació i organització del treball	24
	Eix 5. Participació, representació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat	28
9.	Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	28
9.1.	Comissió de Seguiment	28
9.2.	Comissió d'Igualtat	30
10.	Procediments de modificació i de resolució de discrepàncies	31

1. Presentació

El Pla per a la igualtat de gènere de la Fundació Universitària del Bages (a partir d'ara, FUB) és resultat del compromís institucional per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes i promoure la diversitat en l'àmbit universitari. La UVic-UCC, fruit de la seva vocació de col·laboració transversal i territorial, és una estructura federada composta per la Fundació Universitària Balmaes, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada Elisava Escola Universitària. En aquest context, les diferents entitats federades han desenvolupat històricament iniciatives i plans en matèria d'igualtat de manera coordinada. Tanmateix, als efectes de la Fundació Universitària del Bages i del seu registre davant del REGCON, el present document constitueix el II Pla d'Igualtat de la Fundació Universitària del Bages, d'acord amb els antecedents registrals propis de l'entitat.

Aquest document s'aplica a la FUB i constitueix una eina estratègica per avançar cap a una universitat equitativa, inclusiva i respectuosa amb els drets fonamentals. L'elaboració del Pla d'Igualtat 2026-2029 de la FUB s'emmarca en el compromís institucional d'articular les polítiques per a la igualtat i la diversitat dins la Universitat. Aquest compromís es basa en una sèrie de disposicions legals que estableixen l'obligatorietat d'impulsar polítiques d'igualtat efectiva i de respecte per la diversitat en l'àmbit universitari.

2. Determinació de les parts que el concerten i procés d'elaboració i aprovació

El present Pla d'Igualtat el subscriuen les parts legitimades per a la seva negociació i aprovació, d'acord amb el que estableix la normativa vigent. Aquestes parts són, d'una banda, la representació de la institució i, de l'altra, la representació de les persones treballadores. Totes les parts participen de manera activa i paritària en totes les fases del procés, garantint la legitimitat i el consens necessaris per a la formalització del Pla. El procés d'elaboració comença amb la constitució de la Comissió Negociadora, formada per les parts legitimades indicades anteriorment. En el seu marc, es realitza un diagnòstic per identificar possibles desigualtats.

A partir del diagnòstic, s'estableixen els eixos del Pla, amb els seus objectius i mesures, així com les eines necessàries per a la seva implementació.

Finalment, el Pla es consensua i aprova en reunió plenària de la Comissió Negociadora, celebrada en data 26 de maig de 2026. La Comissió Negociadora eleva el Pla per a la seva aprovació al Patronat de la FUB, el 4 de juny de 2026. L'aprovació queda formalitzada mitjançant una acta signada per les persones representants de la Fundació.

El document entra en vigor després de ser aprovat per aquest òrgan i es registra conforme al que disposa la normativa d'aplicació, garantint així la seva validesa i aplicació efectiva. Tot aquest procés es desenvolupa sota criteris de participació i transparència, reforçant el compromís compartit amb la igualtat real i efectiva.

3. Àmbit personal, territorial i temporal

3.1. Àmbit d'aplicació personal

El present Pla d'Igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de la FUB, en qualsevol centre de treball, sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes de posada a disposició. El Pla també és aplicable a l'alumnat de la FUB en qualsevol nivell d'ensenyament, com també aquell estudiantat que estigui realitzant una estada Erasmus o qualsevol altre programa a la Fundació.

3.2. Àmbit d'aplicació territorial

L'àmbit territorial del present Pla d'Igualtat comprèn tots els centres de treball de la Fundació Universitària del Bages situats a Manresa (província de Barcelona)

3.3. Àmbit d'aplicació temporal

D'acord amb el previst en l'article 9.1 del 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 (RD 901/2020), la vigència dels plans d'igualtat acordada per les parts negociadores. El present Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys, des de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2029.

4. Marc Normatiu

El marc normatiu de referència constitueix el fonament que dona forma, legitimitat i impulsa el Pla d'Igualtat de la FUB.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LO 3/2007) estableix l'obligació de les empreses de més de cinquanta treballadors, d'establir i aplicar un pla d'igualtat, amb un contingut mínim previst.

El RD 901/2020, regula els plans d'igualtat en les empreses i entitats, establint l'obligació de negociar-los i registrar-los en el Registre i Dipòsits de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat (REGCON). És aplicable a totes les organitzacions que, per normativa, han de disposar d'un pla d'igualtat, incloses les universitats públiques i privades. Aquest preveu el contingut mínim dels plans d'igualtat i el seu procés de negociació i, respecte la Universitat de Vic, amb una plantilla de més de 50 treballadors, està obligada a negociar el pla amb els representants sindicals, elaborar el diagnòstic i definir mesures i registrar el pla al REGCON per garantir viabilitat jurídica.

Aquest marc estableix el conjunt de principis, drets i obligacions legals que orienta les polítiques i actuacions de la universitat en matèria d'igualtat i diversitat.

En el present apartat, es desenvolupa la base legal del Pla, que inclou la legislació autonòmica, espanyola, europea i internacional, aplicable en l'àmbit d'igualtat entre dones i homes, així com la no-discriminació dins l'àmbit universitari.

Aquest conjunt normatiu dona coherència a totes les mesures i accions que la FUB impulsa per garantir un entorn universitari respectuós, incliusiu i lliure de qualsevol forma de violència o discriminació.

4.1. Normativa internacional

En primer lloc, cal mencionar la Carta de les Nacions Unides (1945), donat que es tracta del primer instrument jurídic internacional que consagra el principi d'igualtat de drets entre dones i homes, com a valor fonamental de la comunitat internacional. Estableix l'obligació dels estats membres de promoure el respecte universal dels drets humans sense distinció de sexe.

Per altra banda, l'Assemblea General de l'ONU, va adoptar la Declaració Universal dels Drets Humans (1948), que proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en tots els drets, text d'obligat compliment per a tots els països de la comunitat internacional.

Cal fer referència a la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979), adoptada per l'ONU, que obliga a tots els estats signants a adoptar mesures concretes per garantir la igualtat real entre dones i homes, tant a nivell legislatiu com polític i educatiu, per eliminar tota discriminació contra les dones, i garantir la seva plena participació en la vida política, econòmica, social i cultural.

La Plataforma d'Acció de Beijing (1995), es va aprovar en la IV Conferència Mundial sobre la Dona de les Nacions Unides, estableix objectius estratègics per aconseguir la igualtat real, posant èmfasi en la transversalitat de gènere, els estereotips i la violència de gènere.

Per últim, cal mencionar els Principis de Yogyakarta (2006, actualitzat l'any 2017), que tenen l'objectiu de desenvolupar com s'han d'aplicar les normes internacionals de drets humans. Conformen una guia de referència per als estatuts i institucions públiques de respecte i protecció, promovent la igualtat i la no-discriminació.

4.2. Normativa europea

Cal fer especial menció a la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000), amb caràcter vinculant des de l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa (2009), que reconeix la igualtat davant la llei de totes les persones i preveu la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, de característiques genètiques, llengua, de religió o conviccions, d'opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, de pertinença a una minoria nacional, de patrimoni, de naixement, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea en què, entre d'altres, es regula la igualtat entre homes i dones i el principi de no-discriminació, com a valors i deures de tots els estats membres. En aquest també es preveu la igualtat de retribució per a un mateix lloc de treball, entre dones i homes.

Per altra banda, destacar la directiva 2006/54/CE, sobre igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació i treball, que consolida i harmonitza la normativa europea anterior sobre igualtat retributiva, accés a l'ocupació, formació, promoció i condicions laborals. Estableix el deure de prevenir la discriminació i la necessitat de promoure la igualtat efectiva mitjançant mesures concretes dins les organitzacions públiques i privades; com també la directiva 2000/78/CE, que estableix un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i la formació professional, que prohibeix la discriminació per raó de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual en l'àmbit laboral i formatiu, ampliant la protecció més enllà del sexe biològic.

Per últim, l'Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025, adoptada per la Comissió Europea, estableix un full de ruta per assolir la igualtat de gènere real a la Unió. Prioritza la reducció de la bretxa salarial, la igual representació en la presa de decisions, l'erradicació de la violència de gènere i la promoció de la igualtat en la transició digital i ambiental.

4.3. Normativa estatal i autonòmica

La pròpia Constitució Espanyola reconeix, en el seu article 10.2, que les normes relatives a drets fonamentals i a les llibertats incloses en la Constitució, s'interpretaran d'acord amb la Declaració Universal de Drets Humans. En l'article 14 de la Constitució es regula el dret a la igualtat i no discriminació per raó de sexe, raça o qualsevol altra condició o circumstància personal, un dret fonamental que constitueix la principal garantia de la igualtat i no-discriminació a l'Estat espanyol, constituint-se com a drets que poden ser tutelats directament pel Tribunal Constitucional.

A més, l'article 9.2 de la Constitució estableix el mandat als poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat, siguin reals i efectives.

En aquesta línia, l'Estatut d'autonomia de Catalunya és la norma institucional bàsica de la Comunitat Autònoma, que en el seu article 40 estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i erradicar el racisme, antisemitisme, xenofòbia, homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i dignitat. Així mateix, l'article 41 reforça aquest principi, establint la obligació de garantir la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits.

Aquest deure dels poders públics es desenvolupa també en la llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. A nivell estatal, s'ha impulsat la llei espanyola 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracta i la no-discriminació, amb caràcter supletori a la llei catalana.

A banda de les indicades en els paràgrafs anteriors, la LO 3/2007, ja mencionada, estableix el marc general per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a tots

els àmbits, especialment en l'ocupació, l'educació, la participació social i política i la vida familiar.

La Llei promou l'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe, directa o indirecta, i impulsa la integració transversal del principi d'igualtat en totes les polítiques públiques i en les organitzacions. Entre altres aspectes, obliga a les empreses i institucions públiques a negociar i aplicar els plans d'igualtat, com a adoptar mesures de conciliació i corresponsabilitat.

El 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 l'ocupació i l'ocupabilitat, desenvolupa el contingut previst a la LO 3/2007. Aquest reforça l'obligació d'elaborar plans d'igualtat a les empreses i institucions públiques, estableix l'exigència de registres salarials i promou mesures per garantir la corresponsabilitat familiar, la igualtat en la contractació, promoció i condicions laborals. També es fixen terminis per a la implementació progressiva dels plans, preveient el dret a la transparència en les retribucions de la institució i infraccions greus en cas d'incompliment de la obligació de disposar d'un pla.

Per altra banda, la Llei 11/2014, aprovada pel Parlament de Catalunya, té la finalitat de garantir el ple exercici dels drets de les persones LGTBI+ i establir mecanismes per prevenir i eliminar qualsevol forma de discriminació contra aquestes persones. Paral·lelament, a nivell català, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que desenvolupa i adapta el principi d'igualtat a la realitat institucional i competencial de Catalunya, promovent la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i en el funcionament de les entitats i institucions. Entre d'altres mesures, de forma específica la llei preveu: prevenció, correcció i eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe o gènere; igualtat d'oportunitats en l'accés, promoció i condicions de treball; igualtat en l'àmbit educatiu, científic i universitari, amb obligació d'impulsar plans d'igualtat i mecanismes d'avaluació i seguiment; fomentar la corresponsabilitat en les tasques de curs i conciliació de la vida personal, familiar i laboral; transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques i en l'activitat de les administracions.

Finalment, respecte la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, té com a objectiu garantir la igualtat real i efectiva de les persones trans i protegir els drets de totes les persones LGTBI, reconeixent la diversitat afectiva, sexual i de gènere, com a part essencial dels drets humans.

Altres normes específiques aplicables a l'àmbit universitari:

- LO 4/2007, de 12 d'abril, que modifica la LO 6/2001, d'universitats, establint la necessitat de crear Unitats d'Igualtat a les universitats.

- LO 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari, que regula els plans d'igualtat i les unitats d'igualtat a les universitats.
- Llei 17/2020, que modifica la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que preveu la dotació a les universitats d'unitats i observatoris d'igualtat.
- Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.

El conjunt de les normes autonòmiques i estatals esmentades, configura un marc legal sòlid i coherent que garanteix la igualtat efectiva de dones i homes, i la no-discriminació per cap tipus de raó, tant en l'àmbit laboral com educatiu i social. Aquest marc normatiu obliga a les institucions públiques, i especialment a les universitats, a integrar la perspectiva de gènere i la diversitat sexual i afectiva en totes les seves polítiques, actuacions i processos.

En conseqüència, el Pla d'Igualtat esdevé una eina essencial per fer efectius aquests principis, promovent un entorn universitari just, incliusiu i lliure de qualsevol forma de discriminació o violència, en línia amb els valors de la igualtat, diversitat i respecte als drets humans.

4.4 Normativa pròpia de la FUB

La FUB ha adaptat el Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament a la UVic-UCC al Campus Manresa, aplicable a tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit de la Fundació, incloent-hi el personal docent i investigador, el personal tècnic de gestió, administració i serveis, l'estudiantat i qualsevol altra persona vinculada a la institució. Aquest protocol estableix els mecanismes de prevenció, detecció, actuació i reparació davant situacions d'assetjament, garantint una resposta institucional eficaç.

D'altra banda, la Universitat compta amb les [Normes de Convivència de la UVic-UCC](#), aprovades pel Consell de Govern de la UVic-UCC el 12 de juliol de 2023, per la Comissió Executiva de la Fundació Universitària Balmes el 21 de setembre de 2023 i pel Comitè executiu de la Fundació Universitària del Bages el dia 27 d'octubre de 2023 pel que fa a l'adaptació de les Normes al Campus Manresa. Tenen per objecte promoure la igualtat, com també promoure l'eliminació i erradicació de tota forma de violència o discriminació, fent remissió al Protocol de prevenció i reparació en supòsits d'assetjament, com a instrument d'aplicació directa per a la gestió d'aquestes situacions.

Les Normes de Convivència inclouen el règim disciplinari aplicable a les infraccions comeses en aquest àmbit, així com les sancions vinculades aplicables a l'estudiantat.

5. Informe de diagnosi de situació

Les dades que es presenten a continuació, facilitades per l'Àrea de Persones, mostren els canvis que ha experimentat la Fundació en el període 2021-2025.

L'anàlisi dels òrgans de govern mostra una evolució desigual. El Patronat de la Fundació Universitària Bages presenta una clara masculinització. Aquesta composició està condicionada per factors externs a la Fundació, com els mecanismes de designació

(propostes institucionals i càrrecs electes). El Comitè d'Empresa mostra un domini femení. Per últim les facultats tenen un comportament clarament diferenciat, sent la Facultat de Ciències de la Salut de predomini femení i la Facultat de Ciències Socials de predomini masculí.

Òrgans de Govern				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Patronat de la FUB	67%	33%	79%	21%
Facultat de Ciències de la Salut de Manresa	40%	60%	25%	75%
Facultat de Ciències Socials de Manresa	33%	67%	60%	40%
Direcció de Departaments	50%	50%	25%	75%
Comitè d'empresa	44%	56%	29%	61%

Pel que fa a la distribució del PDI, es manté també la tendència de predomini femení en Ciències de la Salut i de predomini masculí en Ciències Socials tot i que en aquest cas es tendeix a l'equiparació.

PDI per centre				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Facultat de Ciències de la Salut de Manresa	41%	59%	39%	61%
Facultat de Ciències Socials de Manresa	44%	56%	49%	51%

Pel que fa a la distribució del PDI per categoria professional cal indicar que s'han ampliat les categories analitzades respecte l'anterior Pla. Tot i això es pot observar que persisteix una clara feminització en la representació de totes les categories.

PDI per categoria professional				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Catedràtic				
Titular	37%	63%	29%	76%
Prof. Dr. I			38%	62%
Prof. Dr. II			50%	50%
Prof. Dr. III			25%	75%
Investigador en formació			50%	50%
Personal docent	45%	55%	43%	56%

En la distribució del PDI per dedicació les dones són majoritàries en tots els casos.

PDI per dedicació				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Temps complet	48%	52%	30%	70%
Temps Parcial 1 (75%)			33%	66%
Temps Parcial 2 (50%)	39%	61%	20%	80%
Temps Parcial 3 (<50%)			44%	56%

En l'àmbit de la recerca, es mantenen pràcticament les mateixes dades. No es poden destacar canvis.

PDI per recerca				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
PDI Doctor/a	34%	66%	33%	63%
PDI Acreditat/da	33%	67%	33%	67%
PDI Acreditat/da amb sexennis	33%	67%	24%	76%

Membres de Grups de Recerca	35%	65%	35%	65%
Coordinacions de GR, Direccions de Càtedres	40%	60%	40%	60%

Pel que fa al PTGAS, s'observa que es continua mantenint la feminització del col·lectiu, tant de forma global com pel que fa als càrrecs de gestió.

PTGAS				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Personal Tècnic de Gestió i Administració i Serveis	27%	73%	18%	82%
Total de càrrecs de gestió				
Directors/es d'àrea	33%	67%	40%	60%
Responsables	33%	67%	40%	60%

La distribució per sexes segons les àrees i serveis de la Fundació es continua mantenint una clara tendència de dones que ocupen aquestes places, excepte en el cas de l'Àrea d'Infraestructures i l'àrea TIC, clarament masculinitzades.

PTGAS per àrees i serveis				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	83	17	90	10
Secretaries de centre	0	100	0	100
Àrea TIC	80	20	80	20
Àrea de Gestió Acadèmica	9	91	0	100
Biblioteca	0	100	0	100
Àrea de Màrqueting	33	67	33	67
Àrea de Polítiques del Talent	0	100	0	100
Oficina Tècnica de Recerca i Transferència de Coneixement	0	100	0	100

Centre Internacional Formació Continuada	20	80	20	80
Àrea de Relacions Internacionals	0	100	0	100
Àrea de Qualitat	0	100	0	100
Servei de Carreres Professionals	0	100	0	100
Àrea de Gestió Econòmica i de Personal	0	100	0	100
Resta d'Àrees i Serveis	50	50	50	50

El darrer col·lectiu analitzat és el de l'alumnat, que manté un predomini femení a la Facultat de Ciències de la Salut. A la Facultat de Ciències Socials, sota l'aparença d'una major equitat, conviuen tres titulacions una de les quals es troba fortament feminitzada com és el cas del Grau d'educació infantil però es compensa amb una masculinització del grau d'Administració d'empresa.

Alumnat de formació oficial per centre				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Facultat de Ciències de la Salut de Manresa	34%	66%	32%	68%
Facultat de Ciències Socials de Manresa	31%	69%	42%	58%
Formació contínua (postgraus, màsters, cursos, escola d'idiomes)	32%	68%	35%	65%

6. Resultats de l'auditoria retributiva, vigència i periodicitat

D'acord amb l'anàlisi de les dades quantitatives recollides a la diagnosi del Pla d'Igualtat 2026–2029, es constata l'existència de desequilibris estructurals en la distribució de dones i homes, així com algunes diferències retributives que constitueixen indicadors clars de segregació horitzontal, segregació vertical i bretxa salarial, en els termes previstos a la Llei Orgànica 3/2007, al Reial decret 901/2020 i al Reial decret 902/2020. Aquestes evidències posen de manifest la necessitat d'incorporar mesures específiques i planificades en el Pla d'Igualtat amb la finalitat de corregir els biaixos detectats i avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Pel que fa a la **segregació horitzontal**, la composició global de la plantilla presenta una clara feminització, amb un 63,6 % de dones i un 36,4 % d'homes. Aquesta presència majoritària de dones no es distribueix de manera homogènia entre els diferents col·lectius i categories professionals, sinó que es concentra de manera molt significativa en determinats àmbits. En concret, el col·lectiu PTGAS està integrat en un 85 % per dones, l'àmbit Assistencial CU+ en un 90 %, mentre que serveis com LAB 0–6 i Upetita, així com la categoria de Tècnic/a d'Educació Infantil, estan ocupats en un 100 % per dones. Aquestes dades evidencien una concentració femenina molt elevada en funcions determinades, habitualment vinculades a tasques de suport, cures i atenció, que tradicionalment han estat socialment associades al treball femení.

En paral·lel, també es detecta una masculinització relativa en altres col·lectius i nivells professionals. En concret, el servei de Consergeria presenta un 71 % d'homes, mentre que el nivell de Personal Docent compta amb un 61 % d'homes. Aquesta distribució desigual de dones i homes segons funcions i àmbits professionals constitueix un patró clar de segregació horitzontal, ja que implica una concentració diferenciada per sexes en activitats amb condicions laborals, valoracions professionals i estructures retributives diferents, actuant com a factor estructural que condiciona altres dimensions analitzades, especialment la retributiva.

En relació amb la **segregació vertical**, la diagnosi incorpora dades específiques relatives a llocs de major responsabilitat i valor organitzatiu, com ara Deganat, Direcció, Direcció General, Direcció Clínica i Cap Superior, fet que permet una anàlisi directa d'aquest fenomen. L'examen de la retribució associada a aquestes categories posa de manifest que, tot i que la presència de dones pot ser numèricament rellevant en alguns d'aquests llocs, els salaris més elevats es concentren en determinats casos amb presència masculina, impactant de manera significativa en la mitjana retributiva.

Aquesta situació es reflecteix en el fet que la bretxa mitjana de la retribució total anual és favorable als homes en un 3,1 %, mentre que la mediana és favorable a les dones en un –2,9 %. La diferència entre mitjana i mediana constitueix un indicador reconegut de segregació vertical, ja que evidencia que els salaris més elevats —associats a llocs de major responsabilitat— es concentren en un nombre reduït de persones que eleven la mitjana, sense afectar la mediana. Aquest patró és coherent amb l'existència de segregació vertical, entesa com la concentració masculina en els trams superiors de la jerarquia retributiva.

Pel que fa a les diferències retributives inferiors al 25 %, la diagnosi identifica bretxes salarials moderades però persistents en diversos col·lectius. En la retribució total anual, s'observen diferències del 7,2 % en el col·lectiu PD, del 8,4 % en la categoria de Titulat/da i del 17,8 % en el col·lectiu de Tècnic Assistencial, totes elles favorables als homes. En relació amb el salari base, la bretxa global és favorable a les dones en un –4,4 %, amb diferències generalment inferiors al 10 % en la majoria de categories analitzades. Tot i que aquestes diferències no superen el llindar del 25 % establert pel RD 902/2020 i per tant, no exigeixen una justificació immediata, constitueixen biaixos estructurals recurrents que poden generar desigualtats acumulatives al llarg de la trajectòria professional.

Especial rellevància adquireixen **les diferències retributives iguals o superiors al 25 %**, que la normativa considera bretxes salarials significatives i que requereixen una anàlisi específica i mesures correctores prioritàries. En relació amb el Complement salarial 1 (*pagues extraordinàries*), es detecten diferències molt elevades en diversos col·lectius: en l'àmbit ASSIST CU+, la bretxa és del 38,9 % en la mitjana i del 42,9 % en la mediana, favorables als homes; en el col·lectiu PD, la mediana mostra una diferència del 29,3 %; en Consergeria, la mediana

presenta una diferència del 50 %; i en el col·lectiu de Tècnic Assistencial, la mediana arriba al 93,3 %, també favorable als homes.

El fet que aquestes diferències es manifestin en la mediana indica que no es tracta de casos aïllats, sinó de biaixos estructurals en l'accés o en la quantia del complement.

Així mateix, el Complement salarial 3 (*milliores voluntàries*) presenta una bretxa mitjana global del 28,3 % favorable als homes. La mediana mostra una diferència especialment significativa, amb 0 € en el cas de les dones i 504,93 € en el cas dels homes, fet que evidencia que almenys la meitat de les dones no perceben aquest complement, mentre que sí ho fan els homes. Atès el caràcter discrecional d'aquest complement, aquesta dada constitueix una evidència clara d'un risc de desigualtat retributiva per raó de sexe. Respecte aquest biaix comentar que la millora voluntària com a tal aplica a llocs de treball com consergeria, manteniment, etc..que estan representats per homes majoritàriament, cosa que podria explicar aquesta diferència. Per altra banda, hi ha altres col·lectius a la institució totalment feminitzats als quals no se'ls hi aplica millora voluntària (com les TEI de la UPetita, educadores del LAB o l'equip assistencial de la CU+) ja que van al sou que determina pròpiament el conveni laboral de referència, cosa que també ajudaria a explicar aquesta diferenciació en la mediana del complement de millora voluntària per gèneres a favor del masculí.

Pel que fa al Complement salarial 2 (*antiguitat*), tot i que s'observen diferències percentuals elevades en alguns casos, aquestes afecten imports baixos i un nombre reduït de persones perceptores, motiu pel qual no es considera un biaix transversal prioritari, sense perjudici de la necessitat de garantir criteris clars i transparents. En el cas del Complement salarial 4 (*lloc de treball*), es detecten diferències superiors al 25 % en determinats llocs de major responsabilitat, com ara Cap Superior, Direcció General o Direcció Clínica, si bé aquestes diferències es concentren en casos individuals i no tenen caràcter generalitzat, fet que aconsella un seguiment específic i una revisió dels criteris d'assignació.

Per altra banda, prestant atenció a **altres dades no retributives**, l'anàlisi de l'ús de permisos vinculats a la cura posa de manifest una desigualtat molt significativa en la corresponsabilitat, atès que el 94,5 % dels permisos per cures són sol·licitats per dones. Aquesta dada, tot i no ser estrictament retributiva, té una incidència directa en la trajectòria professional, en l'accés a complements i en la configuració de les diferències salarials, reforçant la necessitat d'incorporar mesures específiques orientades a fomentar un ús més equilibrat d'aquests permisos per part dels homes.

La diagnosi no identifica l'existència de mecanismes sistematitzats de detecció, seguiment i correcció de la segregació vertical, fet que dificulta una visió longitudinal de l'evolució de la presència de dones i homes en els llocs de major responsabilitat.

L'absència d'indicadors específics de seguiment impedeix valorar amb precisió si els canvis en la composició d'aquests llocs responen a dinàmiques estructurals o a situacions conjunturals, la qual cosa constitueix una oportunitat clara de millora en la governança de la igualtat.

En relació amb els **processos de promoció i desenvolupament professional**, la informació disponible permet una anàlisi quantitativa bàsica, però no ofereix encara una lectura qualitativa dels criteris utilitzats ni del seu possible impacte diferencial segons el sexe. Aquesta manca d'anàlisi qualitativa pot invisibilitzar possibles biaixos indirectes en la definició de requisits, en

els mecanismes de designació o en la valoració de trajectòries professionals, especialment en l'accés a llocs de responsabilitat.

Finalment, cal destacar com a fortalesa l'existència d'un marc normatiu i organitzatiu consolidat en matèria de prevenció de l'assetjament, amb protocols aprovats, difosos i aplicats. Aquest entorn institucionalment segur constitueix una base favorable per promoure la participació de les dones en espais de responsabilitat i decisió. No obstant això, la diagnosi apunta a l'oportunitat d'aprofitar aquest marc per avançar també en accions específiques de sensibilització, lideratge inclusiu i cultura organitzativa, orientades a prevenir dinàmiques informals que puguin limitar l'accés equitatiu als nivells superiors.

Les conclusions de la diagnosi serviran de base per definir indicadors de seguiment i avaluació en el Pla d'Igualtat 2026–2029.

Per motius de confidencialitat, no s'adjunta l'informe de l'Auditoria Retributiva en aquest document. En el moment de la seva inscripció en el registre de la REGCON s'adjuntarà en el tipus de document "Altres".

7. Definició d'objectius, estructura i prioritats

Els objectius del Pla d'Igualtat s'estructuren en eixos estratègics que donen resposta a les necessitats detectades en el diagnòstic. L'ordre i la prioritat dels objectius dintre de cada eix, s'ha consensuat amb la Comissió Negociadora, tenint en compte les desigualtats, desavantatges, dificultats o obstacles identificats en el diagnòstic que afecten la igualtat entre dones, homes i altres identitats i expressions de gènere.

Cada eix fa referència a un àmbit d'actuació clau per eliminar aquestes desigualtats i avançar cap a una Fundació més inclusiva i equitativa.

L'eix 1, Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat, aporta la base cultural i institucional necessària per garantir que la igualtat sigui un valor transversal en totes les actuacions de la Fundació. Incideix en la sensibilització, la comunicació i la governança, assegurant que la perspectiva de gènere estigui present en la imatge institucional i en les relacions amb tercers. També reforça la participació en xarxes i la coherència amb les empreses col·laboradores.

L'eix 2, Activitat acadèmica, té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere en les diverses dimensions de la vida universitària vinculades a la docència, la recerca i la transferència de coneixement. Aporta un marc per revisar els plans d'estudi i les pràctiques docents, impulsar la recerca i la innovació amb enfocament inclusiu, i garantir que la perspectiva de gènere estigui present en programes de mobilitat, internacionalització i pràctiques externes. També promou la igualtat i la diversitat en les activitats acadèmiques i en les relacions amb entitats i empreses col·laboradores.

L'eix 3, Prevenció, detecció i gestió de les violències i discriminacions per raó de sexe o gènere, té com a objectiu establir un marc integral per prevenir, detectar i gestionar situacions d'assetjament, violències masclistes i discriminacions per raó de sexe o gènere dins l'àmbit universitari. Aporta mecanismes per garantir la protecció i el suport a les persones afectades, reforçant l'aplicació efectiva dels protocols existents.

També incorpora la perspectiva de gènere en programes de pràctiques, mobilitat i internacionalització, i promou accions per difondre recursos i millorar l'acompanyament al personal treballador implicat en la seva atenció.

L'**eix 4**, Accés, promoció, conciliació i organització del treball, se centra en garantir la igualtat en tots els processos vinculats a la carrera professional i a les condicions laborals. Aporta mesures per assegurar la transparència i la no discriminació en la classificació professional i retributiva, incorporar la perspectiva de gènere en l'accés, la selecció i la promoció. També incorpora mesures destinades a reduir la infrarepresentació femenina en càrrecs acadèmics i de gestió amb major responsabilitat i prestigi. Inclou actuacions per protegir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, fomentant entorns que afavoreixin la conciliació i la igualtat d'oportunitats.

L'**eix 5**, Participació, representació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, es centra en la implicació activa de tots els col·lectius universitaris en el seguiment i l'avaluació del Pla per vetllar per la seva aplicació efectiva i la millora contínua. Aporta mecanismes de participació i representació que reforcen la transparència i la corresponsabilitat, i estableix sistemes per monitorar el compliment dels objectius i adaptar les mesures quan sigui necessari.

Per garantir-ne l'aplicació efectiva, cada eix inclou **objectius** orientats a generar canvis reals en la cultura institucional, en la gestió i en les condicions de la comunitat universitària. Cada objectiu es concreta en **mesures** específiques. Per a cada mesura, s'hi detallen l'àrea o unitat responsable de l'execució, els instruments que s'utilitzaran, els recursos disponibles, els indicadors de seguiment i el termini d'execució. Les mesures s'han dissenyat amb criteris de precisió, viabilitat i avaluació tant quantitativa com qualitativa, amb un sistema clar de control del compliment. Els **indicadors** s'han definit per assegurar la coherència amb els objectius, l'adequació a les actuacions i la desagregació per sexe; seran quantitatius i qualitatius i han de permetre mesurar el progrés real.

En aquesta estructura s'inclou el contingut obligatori que estableix la LO 3/2007, així com aspectes específics propis de l'àmbit universitari. Aquestes matèries abasten, entre d'altres:

- Els processos de selecció i contractació (objectiu 4.2)
- La classificació professional (objectiu 4.1)
- La formació (objectiu 1.1)
- La promoció professional (objectiu 4.2)
- Les condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (objectiu 4.1)
- L'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (objectiu 4.4)
- La correcció de la infrarepresentació femenina (objectiu 4.3)
- Les retribucions (objectiu 4.1)
- La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la violència de gènere (objectiu 3.1)
- L'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista (objectius 1.4 i 1.5)
- La salut laboral amb perspectiva de gènere (objectiu 4.4)
- Aspectes diversos relacionats amb la cultura i gestió organitzativa (objectius de l'Eix 1)
- Gestió, docència, recerca i mobilitat universitària (objectius de l'Eix 2)

Totes aquestes àrees es reflecteixen en aquest Pla amb la finalitat de garantir el compliment de la normativa i l'adaptació a les particularitats del context universitari.

8. Mesures, amb responsables d'execució, instruments, recursos, indicadors i termini.

Eix 1. Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat

OBJECTIU 1.1. Sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'igualtat de gènere i diversitat

Mesura 1.1.1. Organitzar campanyes, actes i activitats de sensibilització sobre la igualtat de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tant en el marc del 8M, com en altres dates assenyalades al llarg de l'any.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat i altres serveis de forma voluntària.
Instruments	Campanyes, actes i activitats de sensibilització organitzades al llarg del curs acadèmic.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i altres serveis i/o unitats que organitzin accions de sensibilització.
Indicadors	Nombre de campanyes, actes i activitats realitzades
Execució	Permanent

Mesura 1.1.2. Organitzar activitats formatives adreçades a tota la comunitat universitària (estudiants, PDI i PTGAS).

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Programa de formacions adreçat a estudiants, Personal Docent Investigador, Personal Tècnic de Gestió i Administració i Serveis, i, personal amb responsabilitat jeràrquica, per assegurar una cobertura àmplia i sistemàtica.
Recursos	Personal propi i extern de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Nombre de formacions realitzades. / Nombre de persones assistents.
Execució	Permanent

Mesura 1.1.3. Garantir que tot el personal de nova incorporació, rebi informació sobre la política d'igualtat de gènere, les mesures de prevenció i actuació davant de les violències de gènere i els recursos disponibles.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Incorporació d'aquest contingut a la documentació d'acollida inicial del personal, en els idiomes necessaris segons el perfil del personal de mobilitat.
Recursos	Material formatiu elaborat per la Unitat d'Igualtat i Diversitat i integrat al paquet de benvinguda del personal.
Indicadors	Disponibilitat del material d'acollida utilitzat. / Nombre de persones que reben el material
Execució	Permanent

Mesura 1.1.4. Informar als estudiants de nova incorporació, sobre la política d'igualtat de gènere, la prevenció de violències i els recursos

Responsables de l'execució	ORI i Àrea de Relacions Internacionals, amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
----------------------------	---

Instrument	Integració d'aquesta informació a les guies d'acollida dels estudiants de nova incorporació i a les guies dels programes de mobilitat internacional.
Recursos	Material informatiu elaborat per la Unitat d'Igualtat i Diversitat, disponible en diferents llengües i canals de comunicació universitaris.
Indicadors	Disponibilitat i actualització del material d'acollida. / Nombre de canals on s'ha difós la informació.
Execució	Anual

Mesura 1.1.5. Proporcionar recursos i orientacions per a l'atenció i la gestió de la diversitat de gènere a l'aula i als entorns de treball.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instrument	Elaboració i/o posada a disposició de la comunitat universitària de recursos com cursos, guies i recomanacions pràctiques.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de recursos elaborats i disponibles.
Execució	Permanent

OBJECTIU 1.2. Fer visibles el sexisme i les desigualtats per raó de gènere dins l'àmbit universitari

Mesura 1.2.1. Recollir, actualitzar i publicar els indicadors rellevants per mesurar possibles desequilibris en matèria de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Qualitat i Àrea de Persones.
Instrument	L'Àrea de Qualitat s'encarrega de la recollida i de l'actualització periòdica dels indicadors establerts per la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Recursos	Personal de les àrees responsables amb la col·laboració dels departaments i unitats que aporten dades.
Indicadors	Diagnòstic situació de gènere a la Fundació.
Execució	A la finalització de la vigència del Pla

Mesura 1.2.2. Publicar dades estadístiques rellevants, actualitzades i desagregades per sexe, a la memòria anual del curs acadèmic i a l'espai web institucional.

Responsables de l'execució	Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instrument	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i Àrea de Qualitat. Memòries anuals elaborades per l'ACCRI.
Recursos	Personal de les àrees responsables
Indicadors	Memòries anuals dels cursos acadèmics amb les dades desagregades per sexe / Publicació actualitzada a l'espai web
Execució	Anual

OBJECTIU 1.3. Millorar la gestió institucional de les polítiques d'igualtat a la Fundació

Mesura 1.3.1. Proporcionar a la Unitat d'Igualtat i Diversitat els recursos humans i econòmics necessaris per garantir l'aplicació i el seguiment del pla i el desenvolupament de les seves funcions i tasques.

Responsables de l'execució	Direcció econòmica i financera?
Instrument	Assignació de recursos humans i dotació pressupostària suficient per desenvolupar les tasques de la unitat.
Recursos	Assignació d'hores del personal de l'àrea per cobrir les necessitats, amb reconeixement en punts de gestió i/o

	complements econòmics indicats d'acord amb les responsabilitats assumides
Indicadors	Nombre d'hores del personal de l'àrea. / Nombre de punts de gestió i complements econòmics assignats al personal implicat segons les responsabilitats assumides
Execució	Permanent

Mesura 1.3.2. Crear la figura de les persona referent de facultat per facilitar la coordinació interna i la implementació de les polítiques d'igualtat.

Responsables de l'execució	Gestió Econòmica i Facultats
Instruments	Reconeixement com a encàrrec de gestió amb assignació de 10 hores anuals de dedicació d'Altres Activitats Acadèmiques
Recursos	Hores assignades a les persones referents
Indicadors	Nombre d'hores assignades a les persones referents
Execució	Permanent

Mesura 1.3.3. Consolidar els mecanismes existents per rebre i gestionar peticions d'assessorament de persones, àrees i serveis de la comunitat universitària sobre gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Manteniment operatiu i eficaç dels canals de comunicació entre la Unitat d'Igualtat i Diversitat i la comunitat universitària, amb registre i anàlisi de les consultes per adaptar el servei a noves necessitats i reptes.(correu a la web i bústia ètica)
Recursos	Personal de la Unitat de Diversitat
Indicadors	Nombre de canals actius / Nombre de peticions d'assessorament rebudes / Anàlisi qualitativa de les necessitats i recursos disponibles
Execució	Permanent (pel que fa als canals de comunicació operatius / A la finalització de la vigència del Pla(valoració)

Mesura 1.3.5. Afavorir la formació continuada del personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb trobades i accions formatives que permetin millorar el desenvolupament de les seves funcions.

Responsables de l'execució	Gestió Econòmica
Instruments	Destinació d'hores laborals a les activitats formatives del personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Recursos	Personal i pressupost de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Cost dels recursos econòmics i hores del personal implicat / Nombre de sessions formatives realitzades
Execució	Permanent

OBJECTIU 1.4. Garantir una comunicació i una imatge institucional amb perspectiva de gènere

Mesura 1.4.1. Promoure la visibilitat i la difusió de les accions realitzades i previstes al IV Pla d'Igualtat a tota la comunitat universitària.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals, Àrea de Màrqueting
Instruments	Espai web i xarxes socials de la Unitat d'Igualtat amb un apartat de notícies actualitzat. Ús de canals interns com l'Apunt, així com canals externs per fer difusió d'informació accions destacades. Ús dels plafons informatius.
Recursos	Personal de les àrees implicades. Recursos econòmics de la Unitat d'Igualtat i Diversitat

Indicadors	Nombre de notícies i publicacions (segons la disponibilitat de les plataformes), cartellera i altres. Fer mes comunicats sobre la creació del IV Pla i el seguiment que se'n fa.
Execució	Permanent

OBJECTIU 1.5. Promoure l'ús de llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de la Fundació

Mesura 1.5.1. Procurar que les convocatòries i resolucions dels processos de selecció utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones.
Instruments	Guia de recomanacions elaborada per Serveis Lingüístics
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Guia de recomanacions. Canals de difusió de la guia
Execució	Permanent

Mesura 1.5.2. Vetllar perquè els escrits, comunicacions, normatives i documents institucionals i corporatius de la UManresa utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.

Responsables de l'execució	Serveis Lingüístics (criteris) Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (difusió)
Instruments	Guia de recomanacions elaborada per Serveis Lingüístics
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Guia de recomanacions. Canals de difusió de la guia
Execució	Permanent

Mesura 1.5.3. Donar resposta a consultes específiques de les àrees i serveis sobre l'ús de llenguatge inclusiu en escrits, comunicacions, normatives i documents institucionals.

Responsables de l'execució	Serveis Lingüístics
Instruments	Guia de recomanacions pràctiques
Recursos	Personal de Serveis Lingüístics
Indicadors	Nombre de consultes
Execució	Permanent

OBJECTIU 1.6. Impulsar la implementació de polítiques d'igualtat a les empreses concessionàries i col·laboradores de la Fundació.

Mesura 1.6.1. Establir la disposició d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere com a criteri de prioritat ingualtat de condicions en els concursos de contractació de serveis a empreses externes.

Responsables de l'execució	Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals
Instruments	Plec de condicions de concursos
Recursos	Personal de l'àrea responsable
Indicadors	Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos / Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un protocol
Execució	Permanent

Eix 2. Activitat acadèmica

OBJECTIU 2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència i els plans d'estudi

Mesura 2.1.1. Proporcionar formació i recursos al professorat per promoure una docència amb perspectiva de gènere, que incorpori estratègies pedagògiques inclusives i faci visibles les aportacions de les dones, especialment en àrees infrarepresentades.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Unitat d'innovació docent
Instruments	Activitats formatives específiques per al professorat. Espai web a la Unitat d'Igualtat i Diversitat i/o altres espais digitals institucionals.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i de les àrees implicades. Personal formador extern, si escau.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades i assistents / Nombre de canals de visibilitat dels recursos.
Execució	Permanent

Mesura 2.1.2. Incorporar alguna activitat formativa avaluativa en els graus que versin sobre la perspectiva de gènere.

Responsables de l'execució	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Anàlisi prèvia dels plans d'estudi i les activitats d'avaluació en cada assignatura per donar compte de l'assoliment dels Resultats d'aprenentatge sobre la perspectiva de gènere
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Nombre d'activitats que avaluen coneixement sobre la perspectiva de gènere a la titulació.
Execució	Permanent

Mesura 2.1.3. Oferir formació i/o recursos i recomanacions a l'estudiantat sobre com incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració de treballs acadèmics (TFG, TFM, i Tesis Doctorals), mitjançant recursos, guies i/o activitats formatives específiques.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Unitat d'innovació docent
Instruments	Programa de formacions adreçades a l'estudiantat. Espais web institucionals de les àrees implicades.
Recursos	Personal de les àrees implicades. Recursos econòmics de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de formacions i assistents / Nombre de canals de visibilitat dels recursos i recomanacions
Execució	Permanent

Mesura 2.1.4. Fomentar la integració del Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), especialment l'ODS nº 5 (igualtat de gènere), en els treballs acadèmics, i, establir un sistema d'identificació i seguiment dels ODS en els TFG, TFM i altres projectes, validat per la tutoria i el tribunal avaluador.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i diversitat
Instruments	Campus Virtual
Recursos	Personal de l'àrea implicada
Indicadors	Nombre de treballs presentats amb l'ODS nº 5

Execució	Permanent
----------	-----------

Mesura 2.1.5. Continuar oferint i participant en programes de postgrau especialitzats en estudis de gènere .

Responsables de l'execució	Escola de Formació continuada, Escola de Doctorat
Instruments	Col·laboració amb centres i Grups de Recerca de la UVic-UCC.
Recursos	Personal de les àrees implicades i professorat i PDI especialitzat
Indicadors	Nombre de programes de postgrau en estudis de gènere que s'ofereixen
Execució	Permanent

OBJECTIU 2.2. Impulsar la recerca, la transferència de coneixement, la innovació i la divulgació amb perspectiva de gènere.

Mesura 2.2.1. Transversalitzar la perspectiva de gènere interseccional als projectes de recerca, transferència, innovació i divulgació del coneixement.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat i suport d'un referent
Instruments	Servei d'assessorament i consultoria, programa de formacions i comunitats de pràctiques
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Nombre d'assessoraments / Nombre d'activitats realitzades
Execució	Permanent

Mesura 2.2.2. Proporcionar recursos i formació al professorat per incorporar la perspectiva de gènere en l'ensenyament de la recerca i en la direcció de treballs acadèmics.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Recerca, OTRI, Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Activitats formatives específiques per al professorat. Espais digitals institucionals
Recursos	Personal de les àrees responsables amb la col·laboració de les àrees i/o serveis que aporten dades.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades i assistents / Nombre de canals de visibilitat dels recursos
Execució	Permanent

OBJECTIU 2.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els programes de pràctiques externes, mobilitat i internacionalització.

Mesura 2.3.1. Mantenir actualitzada la documentació dels programes Erasmus i altres programes internacionals de la Fundació, assegurant el compliment dels criteris d'igualtat de gènere.

Responsables de l'execució	ORI amb la col·laboració de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Revisions periòdiques de tota la documentació dels programes de mobilitat i internacionalització
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Nombre de programes revisats amb perspectiva de gènere en els processos de mobilitat i internacionalització.
Execució	Permanent

OBJECTIU 2.4. Promoure la igualtat i la diversitat en la vida universitària.

Mesura 2.4.1. Difondre informació sobre la Unitat d'Igualtat i Diversitat i els recursos disponibles entre l'alumnat participant en activitats universitàries, i, estar presents amb punts informatius (punts lila) en actes esportius, culturals i festes.

Responsables de l'execució	ORI i Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Espais digitals i presència física en actes i activitats
Recursos	Personal i recursos econòmics de les àrees implicades
Indicadors	Nombre d'activitats amb punts informatius
Execució	Permanent

Mesura 2.4.2. Donar suport a iniciatives estudiantils que promoguin la igualtat de gènere, la inclusió i la visibilització de col·lectius diversos.

Responsables de l'execució	ORI i Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Assessorament de les àrees universitàries implicades a les iniciatives estudiantils.
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Nombre d'assessoraments
Execució	Permanent

Eix 3. Prevenció, detecció i gestió de les violències i discriminacions per raó de sexe o gènere

OBJECTIU 3.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els programes de pràctiques externes, mobilitat i internacionalització.

Mesura 3.1.1. Difondre informació, recursos i canals d'atenció davant violències masclistes i discriminació de gènere, mitjançant formació, campanyes i activitats dirigides als diversos grups de la comunitat universitària.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Espai web i xarxes socials de la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Plafons informatius de la Fundació. Programa de formacions
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Nombre d'activitats, formacions i recursos realitzats
Execució	Permanent

Mesura 3.1.2. Elaborar i difondre anualment un informe breu amb dades agregades sobre les actuacions i casos gestionats en relació amb violències masclistes i discriminacions de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Elaboració de l'informe de seguiment. Publicació a l'espai web de la unitat. Presentació de l'informe de seguiment al Consell de Govern
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Nombre d'informes elaborats, publicats i presentats
Execució	Anual

OBJECTIU 3.2. Difondre i revisar protocols i recursos per abordar les violències masclistes i la discriminació de gènere, procurant la seva aplicació efectiva i la coordinació amb entitats externes

Mesura 3.2.1. Difondre el IV Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Espai web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i repositori institucional
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Pla d'Igualtat disponible al repositori institucional i a l'espai web

	de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Execució	Permanent

Mesura 3.2.2. Formar a la persona referent d'igualtat perquè coneguin les seves funcions en l'aplicació del protocol i els recursos disponibles per a l'abordatge de violències masclistes i discriminació de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Reunions periòdiques
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Nombre de persones referents que han fet formacions / Nombre de reunions / Guia d'acompanyament
Execució	Permanent

OBJECTIU 3.3. Enfortir l'acompanyament i el suport integral a les persones afectades per assetjament o violències de gènere i al personal implicat en la seva atenció.

Mesura 3.3.1. Oferir acompanyament integral i mesures de reparació a les persones afectades per assetjament o violències de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat amb el suport del Servei de Suport a l'Estudiant i l'Àrea de Persones
Instruments	Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Nombre de casos atesos i mesures implementades
Execució	Permanent

Mesura 3.3.2. Recollir i analitzar la valoració de les persones ateses per millorar els processos d'atenció i reparació.

Responsables de l'execució	Unitat d'Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Qüestionari de valoració de l'atenció rebuda
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Nombre de valoracions rebudes
Execució	Permanent

Mesura 3.3.3. Fomentar la formació i actualització del personal que intervé en l'aplicació del protocol d'assetjament.

Responsables de l'execució	Àrea Persones i Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Formacions externes, programes de formacions de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, recursos de suport psicològic
Recursos	Personal tècnic i formadors/es especialitzats/des. Pressupost destinat a accions formatives i actualització de continguts.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades i recursos utilitzats
Execució	Permanent

Eix 4. Accés, promoció, conciliació i organització del treball

OBJECTIU 4.1. Garantir el principi d'igualtat en la classificació professional i retributiva

Mesura 4.1.1.. Analitzar la distribució per sexe de les funcions, llocs de treball, càrrecs de gestió i retribucions per detectar possibles desigualtats.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat amb la participació de l'Àrea de Persones i l'Àrea de Qualitat
----------------------------	---

Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i diversitat amb dades desagregades per sexe, proporcionades per l'Àrea de Persones i l'Àrea de Qualitat, i, integració dels resultats de l'anàlisi en l'informe de diagnòstic de gènere de la universitat
Recursos	Personal de les àrees responsables i personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Informe de diagnòstic de gènere amb avaluació qualitativa de la situació per sexe
Execució	Anual (recollida de dades) / A la finalització de la vigència del pla (informe diagnòstic)

Mesura 4.1.2.. Elaborar una auditoria retributiva periòdica amb dades desagregades per sexe, categoria professional, antiguitat i complements per garantir la igualtat salarial.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones
Instruments	Auditoria retributiva, amb anàlisi comparatiu de salaris, complements, condicions de treball i evolució de la carrera professional.
Recursos	Personal de l'àrea responsable
Indicadors	Existència i actualització de l'auditoria retributiva
Execució	A la finalització de la vigència del Pla

Mesura 4.1.3. Elaborar propostes de mesures correctores quan un desequilibri estructural en càrrecs de gestió i coordinació generi diferències salarials a favor d'un sexe.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat (elaboració de mesures) Gerència
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb dades desagregades per sexe proporcionades per l'Àrea de Persones i l'Àrea de Qualitat. Document amb mesures correctores.
Recursos	Personal de les àrees responsables
Indicadors	Dades dels càrrecs de gestió i complements retributius desagregades per sexe / Proposta de mesures correctores
Execució	Anual (recollida de dades) / A la finalització de la vigència del Pla (proposta de mesures)

OBJECTIU 4.2. Incorporar la perspectiva de gènere en processos d'accés, selecció i promoció

Mesura 4.2.1. Garantir una composició equilibrada d'equips i comissions de selecció i promoció, establint una representació mínima del 40% de cada sexe, amb ajustaments raonables segons la feminització de l'àrea.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones
Instruments	Instrucció interna amb criteris de composició equilibrada per a comissions i equips de selecció. Revisió prèvia de la composició de les comissions per part de l'Àrea de Persones
Recursos	Personal de l'àrea responsable
Indicadors	Registre anual de la composició per sexe de les comissions i els equips de selecció. Documentació amb la instrucció interna.
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna) / Permanent (aplicació posterior d'aquest criteri)

Mesura 4.2.2. Introduir criteris a favor del sexe infrarepresentat en casos d'empat en processos d'incorporació selecció o promoció, segons l'àrea corresponent.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones
----------------------------	------------------

Instruments	Inclusió del criteri a les bases de convocatòries i protocols de selecció. Instrucció interna amb orientacions per aplicar el criteri de desempat de forma transparent i justificada
Recursos	Personal de l'àrea responsable
Indicadors	Nombre de processos en què s'ha aplicat el criteri de desempat. Document amb la instrucció interna
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna) / Permanent (aplicació posterior d'aquest criteri)

Mesura 4.2.3. Oferir formacions al personal implicat en processos de selecció per prevenir biaixos de gènere.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones amb assessorament de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Inclusió d'indicadors a les instruccions internes per a processos de selecció
Recursos	Personal de les àrees responsables
Indicadors	Document amb la instrucció interna / Nombre de processos en els que s'ha proporcionat la instrucció
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna) / Permanent (aplicació posterior d'aquest criteri)

Mesura 4.2.4. Analitzar obstacles i factors facilitadors en l'accés, promoció i desenvolupament professional de les dones a la UManresa.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Realització d'una recerca qualitativa per identificar barreres i bones pràctiques en la trajectòria professional. Elaboració d'un informe diagnòstic amb resultats i propostes d'acció.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb el suport tècnic de l'Àrea de Persones, Àrea de Qualitat i els vicerectorats. Recursos econòmics per a treball de camp i anàlisi.
Indicadors	Informe diagnòstic
Execució	A la finalització de la vigència del Pla

OBJECTIU 4.3. Reduir la infrarepresentació femenina en els càrrecs acadèmics i de gestió de major responsabilitat i prestigi.

Mesura 4.3.1. Detectar desequilibris de gènere en càrrecs acadèmics i de gestió, i, al tancament del IV Pla d'Igualtat de Gènere, proposar mesures correctores per equilibrar la representació.

Responsables de l'execució	Unitat d'igualtat i Diversitat amb la participació de l'Àrea de Persones
Instruments	Informe Diagnòstic de Gènere
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Informe Diagnòstic de Gènere
Execució	A la finalització de la vigència del Pla

Mesura 4.3.2. Aplicació de les mesures de l'objectiu 4.2. als processos de selecció de càrrecs acadèmics i de gestió de major responsabilitat i prestigi.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones i Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Instrucció interna amb criteris de composició equilibrada i de desempat a favor del sexe infrarepresentat en comissions i equips de selecció, així com indicadors per prevenir biaixos de

	gènere. Inclusió dels aspectes treballats en aquesta mesura en la recerca i a l'informe qualitatiu de l'objectiu 4.2.
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Document amb la instrucció interna / Informe de diagnòstic de gènere
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna) / Permanent (aplicació posterior del criteri. / A la finalització de la vigència del Pla

OBJECTIU 4.4. Protegir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Mesura 4.4.1. Incorporar les situacions personal de cura com a criteri en l'assignació d'horaris, tasques i en l'adaptació del lloc de treball mitjançant mesures de flexibilitat horària, modulació de tasques o ajustaments físics i organitzatius.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones
Instruments	Protocol intern per sol·licitar adaptacions d'horaris o tasques per motius de cura. Coordinació entre l'Àrea de Persones i les direccions de centre per avaluar les sol·licituds. Registre intern d'adaptacions concedides i els motius
Recursos	Personal de les àrees implicades. Eines de gestió d'horaris i tasques existents
Indicadors	Nombre de sol·licituds i tipologia d'adaptacions concedides desagregades per gènere.
Execució	Permanent

Mesura 4.4.2. Promoure bones pràctiques per facilitar la conciliació laboral i personal establint recomanacions per a una gestió eficient del temps.

Responsables de l'execució	Àrea de Gestió de persones i Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Focus grup homes.
Recursos	Personal de l'àrea implicada amb l'assessorament de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Indicadors	Nombre d'assistents homes
Execució	Puntual (creació del document) i permanent (disponibilitat a la web del mateix)

Mesura 4.4.3. Difondre informació actualitzada sobre permisos, drets laborals i mesures de conciliació per a tot el personal, a través de canals interns institucionals.

Responsables de l'execució	Comitè d'Empresa, Àrea de Persones
Instruments	Web
Recursos	Personal de l'àrea implicada
Indicadors	Publicat Portal Upersones
Execució	Permanent

Mesura 4.4.4. Fer el seguiment de les mesures de conciliació i dels beneficis aplicats per avaluar-ne l'eficàcia i identificar possibles millores.

Responsables de l'execució	Àrea de Persones
Instruments	Registre de mesures i beneficis. Qüestionari o enquestes de valoració, focus grup homes.
Recursos	Personal de l'àrea implicada

Indicadors	Registre de mesures de conciliació implantades i dels beneficis concedits amb valoració de les persones beneficiàries
Execució	Permanent

Eix 5. Participació, representació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat

OBJECTIU 5.1. Garantir la participació i la representació de tots els col·lectius en el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, assegurant la seva aplicació efectiva i millora contínua.

Mesura 5.1.1. Constituir i mantenir la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, assegurant la participació i representació de l'empresa, el personal treballador i l'estudiantat.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Reunions anuals
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Actes de les reunions
Execució	Anual

Mesura 5.1.2. Fer el seguiment i l'avaluació periòdica del grau de compliment de les mesures i objectius del Pla.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat i Comissió de Seguiment del Pla
Instruments	Fitxes de seguiment i valoració de les mesures
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Informes de seguiment i avaluació
Execució	Anual

Mesura 5.1.3. Recollir periòdicament els indicadors de les àrees amb responsabilitat en l'execució del Pla per facilitar-ne el seguiment i l'avaluació.

Responsables de l'execució	Àrees amb responsabilitat en l'execució del Pla amb la coordinació de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Peticions periòdiques de dades a les àrees implicades, per part de l'Àrea de Qualitat i/o la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Recursos	Personal de les àrees implicades
Indicadors	Registre a la base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat
Execució	Anual

9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

9.1. Comissió de Seguiment

9.1.1. Funcions

La Comissió de Seguiment és l'òrgan responsable del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del Pla d'Igualtat. Per tant, les seves funcions són executives i de supervisió. Té la responsabilitat de vetllar pel compliment de les accions i dels objectius establerts, amb la finalitat d'assegurar la igualtat efectiva d'oportunitats i garantir la no discriminació per raons de sexe i/o gènere.

Les seves funcions són:

- Promoure i gestionar la correcta implementació dels objectius establerts.
- Avaluar el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Vetllar pel compliment efectiu dels principis establerts en el Pla.
- Participar en la difusió del Pla.
- Revisar i corregir accions que obstaculitzin l'assoliment dels objectius o que requereixin actualització per motius organitzatius o legals.
- Proposar o modificar accions durant les reunions periòdiques per garantir l'eficàcia del Pla.

9.1.2. Composició.

La Comissió de Seguiment està formada per membres de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i per les persones designades com a Comissió Negociadora encarregada de l'aprovació d'aquest Pla.

9.1.3. Funcionament de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment es reuneix anualment per desenvolupar les seves atribucions i realitzar una valoració general de la situació del Pla, en sessions de caràcter ordinari. També es pot reunir de forma extraordinària quan la importància del tema així ho requereixi, o bé a petició d'un mínim del 50% dels seus membres.

Les reunions són presidides i dinamitzades per la Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i la funció de secretaria és exercida per una persona que formi part del PTGAS.

Si alguna de les persones convocades no pot assistir a la reunió, cal presentar una delegació expressa. En cas de baixa d'algun membre, aquest és substituït a proposta de la part afectada, quedant documentat en acord.

De cada reunió s'aixeca acta, en què consten els assumptes tractats, els acords o discrepàncies, els documents presentats i la data de la següent reunió. La convocatòria es fa amb una antelació mínima de deu dies naturals.

Es constitueix vàlidament la reunió si hi ha mínim una assistència del 50% dels membres. Les decisions de la Comissió de Seguiment s'adoptaran preferentment per consens. Quan no sigui possible assolir-lo, els acords es prendran per majoria de cadascuna de les representacions que integren la Comissió, és a dir, per majoria de la representació empresarial i per majoria de la representació de les persones treballadores.

Els membres de la Comissió de Seguiment, com també les persones convidades a les reunions d'aquesta, actuen sempre sota el deure de confidencialitat. La Comissió també pot comptar amb suport i assessorament extern especialitzat, amb veu però sense vot.

Informes de seguiment, avaluació periòdica i revisió.

Els informes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat 2026-2029 FUB, es redacten per la Unitat d'Igualtat en el marc de la Comissió de Seguiment, on es presenten i acorden en terminis de

seguiment anuals amb la finalitat de verificar el compliment del Pla.

La recollida d'informació per sistematitzar els indicadors i fer el seguiment de les mesures,

es realitza anualment de manera sistemàtica, a través dels instruments dissenyats durant el període d'execució del Pla anterior (base de dades i sistema de recollida d'indicadors), així com dels instruments específics determinats per a cada mesura concreta.

Els informes de seguiment anuals mostren el grau de compliment de cada mesura i incorporaren una part d'anàlisi i valoració, així com propostes de modificació o millora que s'aproven per la Comissió de Seguiment en ple. Aquestes poden incloure afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar o fins i tot deixar d'aplicar alguna mesura, en funció dels efectes que es vagin observant. En la part avaluativa, es valoren els resultats a partir de l'anàlisi quantitativa dels indicadors i qualitativa, que inclourà les valoracions que la Comissió d'Igualtat consideri oportunes. Es valoraran també aspectes de procés, com ara el grau de sistematització dels procediments; l'adequació dels recursos materials i de les eines de recollida; les incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions, i les solucions aportades.

A més, es realitza una avaluació d'impacte que considera aspectes com la millora de la igualtat d'oportunitats; la reducció de segregacions i desigualtats; els avenços en condicions de treball, cultura i imatge institucional; i l'augment del coneixement, la conscienciació i les pràctiques igualitàries tant en la plantilla com en la Direcció.

9.2. Comissió d'Igualtat.

9.2.1. Funcions i composició

S'estableix, a més a més una Comissió d'Igualtat, integrada per les persones responsables de totes les àrees i serveis, vicerektorats i deganats implicats en l'execució de les mesures del Pla. Aquesta comissió té caràcter informatiu i consultiu, amb la finalitat de:

- Rebre i proporcionar informació sobre el desenvolupament i seguiment de les mesures del Pla per part dels responsables de l'execució de les mesures.
- Facilitar el flux d'informació i la coordinació entre àrees i serveis, vicerektorats i deganats.
- Contribuir a la correcta aplicació de les accions establertes.

9.2.2. Funcionament de la Comissió D'Igualtat

La Comissió d'Igualtat es reuneix anualment. Les reunions són presidides i dinamitzades per la Direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i la funció de secretaria és exercida per una persona que formi part del PTGAS. La reunió es considera vàlidament constituïda quan hi assisteix, almenys, el 75% de les persones membres convocades.

De cada reunió s'aixeca acta, en què consten els assumptes tractats, els acords o discrepàncies, els documents presentats i la data de la següent reunió. La convocatòria es fa amb una antelació mínima de deu dies naturals.

10. Procediments de modificació i de resolució de discrepàncies

En cas que sigui necessari modificar el present Pla d'Igualtat, les modificacions seran objecte de negociació i acord en el si de la Comissió de Seguiment, d'acord amb el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre. Les modificacions aprovades s'incorporaran al Pla i es tramitaran davant l'autoritat laboral competent quan sigui procedent.

Les discrepàncies que puguin sorgir en relació amb la interpretació, aplicació, seguiment, avaluació, revisió o modificació del present Pla d'Igualtat seran analitzades en el si de la Comissió de Seguiment, que procurarà assolir una solució consensuada entre les representacions de l'empresa i de les persones treballadores.

En cas de no assolir-se un acord, les parts se sotmetran als procediments de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya, com a organisme competent en l'àmbit territorial d'aplicació del present Pla d'Igualtat.

Sense perjudici de l'anterior, les parts podran acudir a qualsevol altre procediment de resolució autònoma de conflictes que resulti legalment aplicable

11. Calendari d'actuacions

	2026	2027	2028	2029
Inici	Gener	-	-	-
Execució de mesures – Eixos 1 a 5	Tot l'any	Tot l'any	Tot l'any	Tot l'any
Recollida d'indicadors	Octubre/ Novembre	Octubre/ Novembre	Octubre/ Novembre	Octubre/ Novembre
Elaboració informes de seguiment i avaluació anuals	Febrer/ Març	Febrer/ Març	Febrer/ Març	Febrer/ Març
Reunió ordinària comissió de seguiment	Abril/Maig	Abril/Maig	Abril/Maig	Abril/Maig
Reunió ordinària comissió d'igualtat	Octubre/ Novembre	Octubre/ Novembre	Octubre/ Novembre	Octubre/ Novembre
Tancament del pla	-	-	-	Desembre
Processos relacionats:				
- Diagnòstic per al V Pla	Recollida de dades	Recollida de dades	Recollida de dades	Recollida de dades i redacció

- Auditoria retributiva	Registre	Registre	Auditoria. Disponible segon semestre 2029.	Registre
-------------------------	----------	----------	---	----------

- Negociació V Pla d'Igualtat	-	-	-	Tot l'any
----------------------------------	---	---	---	-----------