

II Plan para la igualdad de género **2026 – 2029**

Fundación Universitaria del Bajas

PLAN DE IGUALDAD 2026-2029 DE LA FUBages

ACUERDO EN EL MARCO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD EN
FECHA 26 DE MAYO DE 2026

Índice

1.	Presentación	3
2.	Determinación de las partes que lo conciertan y proceso de elaboración y aprobación	3
3.	Ámbito personal, territorial y temporal	4
3.1.	Ámbito de aplicación personal	4
3.2.	Ámbito de aplicación territorial	4
3.3.	Ámbito de aplicación temporal	4
4.	Marco Normativo	4
4.1.	Normativa internacional	5
4.2.	Normativa europea	5
4.3.	Normativa estatal y autonómica	6
4.4.	Normativa propia de la FUB	8
5.	Informe de diagnóstico de situación	8
6.	Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad	12
7.	Definición de objetivos, estructura y prioridades	15
8.	Medidas, con responsables de ejecución, instrumentos, recursos, indicadores y plazo	17
	Eje 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad	17
	Eje 2. Actividad académica	21
	Eje 3. Prevención, detección y gestión de las violencias y discriminaciones por razón de sexo o género	23
	Eje 4. Acceso, promoción, conciliación y organización del trabajo	24
	Eje 5. Participación, representación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad	28
9.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	28
9.1.	Comisión de Seguimiento	28
9.2.	Comisión de Igualdad	30
10.	Procedimientos de modificación y de resolución de discrepancias	31

1. Presentación

El Plan para la igualdad de género de la Fundación Universitaria del Bages (a partir de ahora, FUB) es el resultado del compromiso institucional para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y promover la diversidad en el ámbito universitario. La UVic-UCC, fruto de su vocación de colaboración transversal y territorial, es una estructura federada compuesta por la Fundación Universitaria Balmes, la Fundación Universitaria del Bages, la Fundación de Estudios Superiores en Ciencias de la Salud y la Fundación Privada Elisava Escola Universitària. En este contexto, las distintas entidades federadas han desarrollado históricamente iniciativas y planes en materia de igualdad de forma coordinada. Sin embargo, a efectos de la Fundación Universitaria del Bages y de su registro ante el REGCON, el presente documento constituye el II Plan de Igualdad de la Fundación Universitaria del Bages, de acuerdo con los antecedentes registrales propios de la entidad.

Este documento se aplica a la FUB y constituye una herramienta estratégica para avanzar hacia una Universidad equitativa, inclusiva y respetuosa con los derechos fundamentales. La elaboración del Plan de Igualdad 2026-2029 de la FUB se enmarca en el compromiso institucional de articular las políticas para la igualdad y la diversidad en la Universidad. Este compromiso se basa en una serie de disposiciones legales que establecen la obligatoriedad de impulsar políticas de igualdad efectiva y de respeto por la diversidad en el ámbito universitario.

2. Determinación de las partes que el conciertan y proceso de elaboración y aprobación

El presente Plan de Igualdad lo suscriben las partes legitimadas para su negociación y aprobación, de acuerdo con lo que establece la normativa vigente. Estas partes son, por una parte, la representación de la institución y, por otra, la representación de las personas trabajadoras. Todas las partes participan de forma activa y paritaria en todas las fases del proceso, garantizando la legitimidad y el consenso necesarios para la formalización del Plan. El proceso de elaboración comienza con la constitución de la Comisión Negociadora, formada por las partes legitimadas anteriormente indicadas. En su marco, se realiza un diagnóstico para identificar posibles desigualdades.

A partir del diagnóstico, se establecen los ejes del Plan, con los siguientes objetivos y medidas, así como las herramientas necesarias para su implementación.

Por último, el Plan se consensua y aprueba en reunión plenaria de la Comisión Negociadora, celebrada en fecha 26 de mayo de 2026. La Comisión Negociadora eleva el Plan para su aprobación en el Patronato de la FUB, el 4 de junio de 2026. La aprobación queda formalizada mediante un acta firmada por las personas representantes de la Fundación.

El documento entra en vigor después de ser aprobado por este órgano y se registra conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación, garantizando así su validez y aplicación efectiva. Todo este proceso se desarrolla bajo criterios de participación y transparencia, reforzando el compromiso compartido con la igualdad real y efectiva.

3. Àmbit personal, territorial y temporal

3.1. Àmbit de aplicació personal

El presente Plan de Igualdad es aplicable en la totalidad de las personas trabajadoras de la FUB, en cualquier centro de trabajo, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos de puesta a disposición. El Plan también es aplicable al alumnado de la FUB en cualquier nivel de enseñanza, así como el estudiantado que esté realizando una estancia Erasmus o cualquier otro programa en la Fundación.

3.2. Àmbit de aplicació territorial

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad comprende todos los centros de trabajo de la Fundación Universitaria del Bages situados en Manresa (provincia de Barcelona)

3.3. Àmbit de aplicació temporal

De acuerdo con lo previsto en el artículo 9.1 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y siguiente registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RD 901/2020), la vigencia de los planes de igualdad acordada por las partes negociadoras. El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2029.

4. Marco Normativo

El marco normativo de referencia constituye el fundamento que da forma, legitimidad e impulsa el Plan de Igualdad de la FUB.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007) establece la obligación de las empresas de más de cincuenta trabajadores, de establecer y aplicar un plan de igualdad, con un contenido mínimo previsto.

El RD 901/2020, regula los planes de igualdad en las empresas y entidades, estableciendo la obligación de negociarlos y registrarlos en el Registro y Depósitos de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON). Es aplicable a todas las organizaciones que, por normativa, han de disponer de un plan de igualdad, incluidas las universidades públicas y privadas. Éste prevé el contenido mínimo de los planes de igualdad y su proceso de negociación y, respecto a la Universidad de Vic, con una plantilla de más de 50 trabajadores, está obligada a negociar el plan con los representantes sindicales, elaborar el diagnóstico y definir medidas y registrar el plan en el REGCON para garantizar viabilidad jurídica.

Este marco establece el conjunto de principios, derechos y obligaciones legales que orienta las políticas y actuaciones de la Universidad en materia de igualdad y diversidad.

En el presente apartado, se desarrolla la base legal del Plan, que incluye la legislación autonómica, española, europea e internacional, aplicable en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres, así como la no discriminación en el ámbito universitario.

Este conjunto normativo da coherencia a todas las medidas y acciones que la FUB impulsa para garantizar un entorno universitario respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

4.1. Normativa internacional

En primer lugar, cabe mencionar la Carta de Naciones Unidas (1945), dado que se trata del primer instrumento jurídico internacional que consagra el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, como valor fundamental de la comunidad internacional. Establece la obligación de los estados miembros de promover el respeto universal de los derechos humanos sin distinción de sexo.

Por otra parte, la Asamblea General de la ONU adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que proclama que todos los seres humanos nacen libres y iguales en todos los derechos, texto de obligado cumplimiento para todos los países de la comunidad internacional.

Es necesario hacer referencia a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), adoptada por la ONU, que obliga a todos los estados firmantes a adoptar medidas concretas por garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto a nivel legislativo como político y educativo, para eliminar toda discriminación contra las mujeres y garantizar su plena participación en la vida política, económica, social y cultural.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995), se aprobó en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, establece objetivos estratégicos para conseguir la igualdad real, poniendo énfasis en la transversalidad de género, los estereotipos y la violencia de género.

Por último, cabe mencionar los Principios de Yogyakarta (2006, actualizado en 2017), que tienen el objetivo de desarrollar como deben aplicarse las normas internacionales de derechos humanos. Conforman una guía de referencia para los estatutos e instituciones públicas de respeto y protección, promoviendo la igualdad y la no discriminación.

4.2. Normativa europea

Es necesario hacer especial mención a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), con carácter vinculante desde de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa (2009), que reconoce la igualdad ante la ley de todas las personas y prevé la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, de características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, de

pertenencia a una minoría nacional, de patrimonio, de nacimiento, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea en qué, entre otros, se regula la igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación, como valores y deberes de todos los estados miembros. En este también se prevé la igualdad de retribución para un mismo sitio de trabajo, entre mujeres y hombres.

Por otro lado, hay que destacar la directiva 2006/54/CE, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y trabajo, que consolida y armoniza la normativa europea anterior sobre igualdad retributiva, acceso al empleo, formación, promoción y condiciones laborales. Establece el deber de prevenir la discriminación y la necesidad de promover la igualdad efectiva mediante medidas concretas dentro las organizaciones públicas y privadas; como también la directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la formación profesional, que prohíbe la discriminación por razón de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito laboral y formativo, ampliando la protección más allá del sexo biológico.

Por último, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, adoptada por la Comisión Europea, establece una hoja de ruta para alcanzar la igualdad de género real en la Unión. Prioriza la reducción de la brecha salarial, la igual representación en la toma de decisiones, la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad en la transición digital y ambiental.

4.3. Normativa estatal y autonómica

La propia Constitución Española reconoce, en el siguiente artículo 10.2, que las normas relativas a derechos fundamentales y a las libertades incluidas en la Constitución se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el artículo 14 de la Constitución se regula el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza o cualquiera otra condición o circunstancia personal, un derecho fundamental que constituye la principal garantía de la igualdad y no discriminación en el Estado español, constituyéndose como derechos que pueden ser tutelados directamente por el Tribunal Constitucional.

En más, el artículo 9.2 de la Constitución establece el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad, sean reales y efectivas.

En esta línea, el Estatuto de Autonomía de Cataluña es la norma institucional básica de la Comunidad Autónoma, que en su artículo 40 establece el deber de los poderes públicos de promover la igualdad y erradicar el racismo, antisemitismo, xenofobia, homofobia y cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y dignidad. Así mismo, el artículo 41 refuerza este principio, estableciendo la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Este deber de los poderes públicos se desarrolla también en la ley catalana 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. A nivel estatal, se ha impulsado la ley española 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trata y la no

discriminación, con carácter supletorio en la ley catalana.

Aparte de las indicadas en los párrafos anteriores, la LO 3/2007, ya mencionada, establece el marco general para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, especialmente en el empleo, la educación, la participación social y política y la vida familiar.

La Ley promueve la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, e impulsa la integración transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas y en las organizaciones. Entre otros aspectos, obliga a las empresas e instituciones públicas a negociar y aplicar los planes de igualdad, como adoptar medidas de conciliación y corresponsabilidad.

El Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la empleabilidad, desarrolla el contenido previsto en la LO 3/2007. Éste refuerza la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas y instituciones públicas, establece la exigencia de registros salariales y promueve medidas por garantizar la corresponsabilidad familiar, la igualdad en la contratación, promoción y condiciones laborales. También se fijan plazos para la implementación progresiva de los planes, previendo el derecho a la transparencia en las retribuciones de la institución e infracciones graves en caso de incumplimiento de la obligación de disponer de un plan.

Por otra parte, la Ley 11/2014, aprobada por el Parlament de Catalunya, tiene la finalidad de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI+ y establecer mecanismos por prevenir y eliminar cualquiera forma de discriminación contra estas personas. Paralelamente, a nivel catalán, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que desarrolla y adapta el principio de igualdad a la realidad institucional y competencial de Cataluña, promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y en el funcionamiento de las entidades e instituciones. Entre otras medidas, de forma específica la ley contempla: prevención, corrección y eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo o género; igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y condiciones de trabajo; igualdad en el ámbito educativo, científico y universitario, con obligación de impulsar planes de igualdad y mecanismos de evaluación y seguimiento; fomentar la corresponsabilidad en las tareas de curso y conciliación de la vida personal, familiar y laboral; transversalidad de género en todas las políticas públicas y en la actividad de las administraciones.

Por último, respecto a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y proteger los derechos de todas las personas LGTBI, reconociendo la diversidad afectiva, sexual y de género, como parte esencial de los derechos.

Otras normas específicas aplicables al ámbito universitario:

- LO 4/2007, de 12 de abril, que edita la LO 6/2001, de universidades, estableciendo la necesidad de crear Unidades de Igualdad a las universidades.
- LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, que regula los planes de igualdad y las unidades de igualdad a las universidades.
- Ley 17/2020, que edita la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que contempla la dotación a las universidades de unidades y observatorios de igualdad.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

El conjunto de las normas autonómicas y estatales citadas configura un marco legal sólido y coherente que garantiza la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la no discriminación por ningún tipo de razón, tanto en el ámbito laboral como educativo y social. Este marco normativo obliga a las instituciones públicas, y especialmente a las universidades, a integrar la perspectiva de género y la diversidad sexual y afectiva en todas sus políticas, actuaciones y procesos.

En consecuencia, el Plan de Igualdad deviene una herramienta esencial por hacer efectivos estos principios, promoviendo un entorno universitario justo, inclusivo y libre de cualquiera forma de discriminación o violencia, en línea con los valores de la igualdad, diversidad y respeto a los derechos humanos.

4.4 Normativa propia de la FUB

La FUB ha adaptado el Protocolo de prevención y reparación en los supuestos de acoso a la UVic-UCC en el Campus Manresa, aplicable a todos los colectivos que interactúan en el ámbito de la Fundación, incluido el personal docente e investigador, el personal técnico de gestión, administración y servicios, el estudiantado y cualquier otra persona vinculada a la institución. Este protocolo establece los mecanismos de prevención, detección, actuación y reparación frente a situaciones de acoso, garantizando una respuesta institucional eficaz.

Por otra parte, la Universidad cuenta con las [Normas de Convivencia de la UVic-UCC](#), aprobadas por el Consejo de Gobierno de la UVic-UCC el 12 de julio de 2023, por la Comisión Ejecutiva de la Fundación Universitaria Balmes el 21 de septiembre de 2023 y por el Comité ejecutivo de la Fundación Univers2 del Ba2 la adaptación de las Normas al Campus Manresa. Tienen por objeto promover la igualdad, así como promover la eliminación y erradicación de toda forma de violencia o discriminación, remitiendo al Protocolo de prevención y reparación en supuestos de acoso, como instrumento de aplicación directa para la gestión de estas situaciones.

Las Normas de Convivencia incluyen el régimen disciplinario aplicable a las infracciones cometidas en este ámbito, así como las sanciones vinculadas aplicables al estudiantado.

5. Informe de diagnóstico de situación

Los datos que se presentan a continuación, facilitadas por el Área de Personas, muestran los cambios que ha experimentado la Fundación en el período 2021-2025.

El análisis de los órganos de gobierno muestra una desigual evolución. El Patronato de la Fundació Universitària Bages presenta una clara masculinización. Esta composición está condicionada por factores externos a la Fundación, como los mecanismos de designación (propuestas institucionales y cargos electos). El Comité de Empresa muestra un dominio femenino. Por último, las facultades tienen un comportamiento claramente diferenciado, siendo la Facultad de Ciencias de la Salud de predominio femenino y la Facultad de Ciencias Sociales de predominio masculino.

Órganos de Gobierno				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Patronato de la FUB	67%	33%	79%	21%
Facultad de Ciencias de la Salud de Manresa	40%	60%	25%	75%
Facultad de Ciencias Sociales de Manresa	33%	67%	60%	40%
Dirección de Departamentos	50%	50%	25%	75%
Comité de empresa	44%	56%	29%	61%

Por el que hace a la distribución del PDI, se mantiene también la tendencia de predominio femenino en Ciencias de la Salud y de predominio masculino en Ciencias Sociales, aunque que en este caso se tiende a la equiparación.

PDI por centro				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Facultad de Ciencias de la Salud de Manresa	41%	59%	39%	61%
Facultad de Ciencias Sociales de Manresa	44%	56%	49%	51%

Por el que hace a la distribución del PDI por categoría profesional es necesario indicar que se han ampliado las categorías analizadas respecto al anterior Plan. Todo y esto se puede observar que persiste una clara feminización en la representación de todas las categorías.

PDI por categoría profesional				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Catedrático				
Titular	37%	63%	29%	76%
Prof. Dr. Y			38%	62%
Prof. Dr. II			50%	50%
Prof. Dr. III			25%	75%
Investigador en formación			50%	50%
Personal docente	45%	55%	43%	56%

En la distribución del PDI por dedicación las mujeres son mayoritarias en todos los casos.

PDI por dedicación				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Tiempo completo	48%	52%	30%	70%
Tiempo Parcial 1 (75%)			33%	66%
Tiempo Parcial 2 (50%)	39%	61%	20%	80%
Tiempo Parcial 3 (<50%)			44%	56%

En el ámbito de la investigación, se mantienen prácticamente los mismos datos. No se pueden destacar cambios.

PDI por investigación				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres

PDI Doctor/a	34%	66%	33%	63%
PDI Acreditado/a	33%	67%	33%	67%
PDI Acreditado/a con sexenios	33%	67%	24%	76%
Miembros de Grupos de Investigación	35%	65%	35%	65%
Coordinaciones de GR, Direcciones de Cátedras	40%	60%	40%	60%

Por el que hace al PTGAS, se observa que se continúa manteniendo la feminización del colectivo, tanto de forma global como en lo que se refiere a los cargos de gestión.

PTGAS				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Personal Técnico de Gestión y Administración y Servicios	27%	73%	18%	82%
Total de cargos de gestión				
Directores/as de área	33%	67%	40%	60%
Responsables	33%	67%	40%	60%

La distribución por sexos segund los áreas y servicios de la Fundación se continúa manteniendo una clara tendencia de mujeres que ocupan estas plazas, excepto en el caso del Área de Infraestructuras y el área TIC, claramente masculinizadas.

PTGAS por áreas y servicios				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Área de Infraestructuras y Servicios Generales	83	17	90	10
Secretarías de centro	0	100	0	100
Área TIC	80	20	80	20
Área de Gestión Académica	9	91	0	100
Biblioteca	0	100	0	100

Àrea de Marketing	33	67	33	67
Àrea de Polítiques del Talento	0	100	0	100
Oficina Técnica de Investigació y Transferencia de Conocimiento	0	100	0	100
Centro Internacional Formación Continua	20	80	20	80
Àrea de Relaciones Internacionales	0	100	0	100
Àrea de Calidad	0	100	0	100
Servicio de Carreras Profesionales	0	100	0	100
Àrea de Gestión Económica y de Personal	0	100	0	100
Resto de Àreas y Servicios	50	50	50	50

El último colectivo analizado es el del alumnado, que mantiene un predominio femenino en la Facultad de Ciencias de la Salud. En la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la apariencia de una mayor equidad, conviven tres titulaciones una de las cuales se encuentra fuertemente feminizada como es el caso del Grado de educación infantil, pero se compensa con una masculinización del grado de Administración de empresa.

Alumnado de formación oficial por centro				
	2021		2025	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Facultad de Ciencias de la Salud de Manresa	34%	66%	32%	68%
Facultad de Ciencias Sociales de Manresa	31%	69%	42%	58%
Formación continua (posgrados, másteres, cursos, escuela de idiomas)	32%	68%	35%	65%

6. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

De acuerdo con el análisis de los datos cuantitativos recogidos en el diagnóstico del Plan de Igualdad 2026-2029, se constata la existencia de desequilibrios estructurales en la distribución de mujeres y hombres, así como algunas diferencias retributivas que constituyen indicadores claros de segregación horizontal, segregación vertical y brecha salarial, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, en el Real Decreto 902/2002 al Real Decreto 902/2002. Estas evidencias ponen de manifiesto la necesidad de incorporar medidas específicas y planificadas en el Plan de Igualdad con el fin de corregir los sesgos detectados y avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la **segregación horizontal**, la composición global de la plantilla presenta una clara feminización, con un 63,6% de mujeres y un 36,4% de hombres. Esta presencia mayoritaria de mujeres no se distribuye de forma homogénea entre los diferentes colectivos y categorías profesionales, sino que se concentra de forma muy significativa en determinados ámbitos. En concreto, el colectivo PTGAS está integrado en un 85% por mujeres, el ámbito Asistencial CU+ en un 90%, mientras que servicios como LAB 0-6 y Upetita, así como la categoría de Técnico/a de Educación Infantil, están ocupados en un 100% por mujeres. Estos datos evidencian una concentración femenina muy elevada en funciones determinadas, habitualmente vinculadas a tareas de apoyo, cuidados y atención, que tradicionalmente han estado socialmente asociadas al trabajo femenino.

En paralelo, también se detecta una masculinización relativa a otros colectivos y niveles profesionales. En concreto, el servicio de Conserjería presenta un 71% de hombres, mientras que el nivel de Personal Docente cuenta con un 61 % de hombres. Esta distribución desigual de mujeres y hombres según funciones y ámbitos profesionales constituye un patrón claro de segregación horizontal, ya que implica una concentración diferenciada por sexos en actividades con condiciones laborales, valoraciones profesionales y estructuras retributivas distintas, actuando como factor estructural que condiciona otras dimensiones analizadas, especialmente la retributiva.

En relación con la **segregación vertical**, la diagnosis incorpora datos específicos relativos a lugares de mayor responsabilidad y valor organizativo, como Decanato, Dirección, Dirección General, Dirección Clínica y cargos Superiores, hecho que permite un análisis directo de este fenómeno. El examen de la retribución asociada a estas categorías pone de manifiesto que, todo y que la presencia de mujeres puede ser numéricamente relevante en algunos de estos sitios, los salarios más elevados se concentran en determinados casos con presencia masculina, impactante de forma significativa en la media retributiva.

Esta situación se refleja en que la brecha media de la retribución total anual es favorable a los hombres en un 3,1 %, mientras que la mediana es favorable a las mujeres en un -2,9 %. La diferencia entre media y mediana constituye un indicador reconocido de segregación vertical, puesto que evidencia que los salarios más elevados —asociados a puestos de mayor responsabilidad— se concentran en un número reducido de personas que elevan la media, sin afectar a la mediana. Este patrón es coherente con la existencia de segregación vertical, entendida como concentración masculina en los tramos superiores de la jerarquía retributiva.

En cuanto a las diferencias retributivas inferiores al 25%, la diagnosis identifica brechas salariales moderadas pero persistentes en varios colectivos. En la retribución total anual, se observan diferencias del 7,2% en el colectivo PD, del 8,4% en la categoría de Titulado/ay del 17,8% en el colectivo de Técnico Asistencial, todas ellas favorables a los hombres. En relación

con el salario base, la brecha global es favorable a las mujeres en un $-4,4\%$, con diferencias generalmente inferiores al 10% en la mayoría de las categorías analizadas. Todo y que estas diferencias no superan el umbral del 25% establecido por el RD 902/2020 y por tanto, no exigen una justificación inmediata, constituyen sesgos estructurales recurrentes que pueden generar desigualdades acumulativas a lo largo de la trayectoria profesional.

Especial relevancia adquieren **las diferencias retributivas iguales o superiores al 25%** , que la normativa considera brechas salariales significativas y que requieren un análisis específico y medidas correctoras prioritarias. En relación con el Complemento salarial 1 (*pagas extraordinarias*), se detectan diferencias mucho elevadas en varios colectivos: en el ámbito ASIST CU+, la brecha es del $38,9\%$ en la media y del $42,9\%$ en la mediana, favorables a los hombres; en el colectivo PD, la mediana muestra una diferencia del $29,3\%$; en Conserjería, la mediana presenta una diferencia del 50% ; y en el colectivo de Técnico Asistencial, la mediana alcanza el $93,3\%$, también favorable a los hombres.

El hecho que estas diferencias se manifiesten en la mediana indica que no se trata de casos aislados, sino de sesgos estructurales en el acceso o en la cuantía del complemento.

Asimismo, el Complemento salarial 3 (mejoras *voluntarias*) presenta una brecha media global del $28,3\%$ favorable a los hombres. La mediana muestra una diferencia especialmente significativa, con 0€ en el caso de las mujeres y $504,93\text{€}$ en el caso de los hombres, lo que evidencia que al menos la mitad de las mujeres no perciben este complemento, mientras que sí lo hacen los hombres. Dado el carácter discrecional de este complemento, este dato constituye una clara evidencia de un riesgo de desigualdad retributiva por razón de sexo. Respecto a este sesgo hay que comentar que la mejora voluntaria como tal aplica a puestos de trabajo como conserjería, mantenimiento, etc..que están representados por hombres mayoritariamente, lo que podría explicar esta diferencia. Por otra parte, Hay otros colectivos en la institución totalmente feminizados a los que no se les aplica mejora voluntaria (como las TEI de la UPetita, educadoras del LAB o el equipo asistencial de la CU+) ya que van al sueldo que determina propiamente el convenio laboral de referencia, lo que también ayudaría a explicar esta diferenciación en la mediana del complemento de mejora voluntaria por géneros a favor del masculino.

En cuanto al Complemento salarial 2 (antigüedad), aunque se observan diferencias porcentuales elevadas en algunos casos, éstas afectan a importes bajos y un número reducido de personas perceptoras, motivo por el cual no se considera un sesgo transversal prioritario, sin perjuicio de la necesidad de garantizar criterios claros y transparentes. En el caso del Complemento salarial 4 (*puesto de trabajo*), se detectan diferencias superiores al 25% en determinados puestos de mayor responsabilidad, como jefe Superior, Dirección General o Dirección Clínica, si bien estas diferencias se concentran en casos individuales y no tienen carácter generalizado, hecho que aconseja un seguimiento específico y una revisión de los criterios de asignación.

Por otro lado, prestando atención a **otros datos no retributivos**, el análisis del uso de permisos vinculados al cuidado pone de manifiesto una desigualdad muy significativa en la corresponsabilidad, dado que el $94,5\%$ de los permisos para cuidados son solicitados por mujeres. Ésta dato, aunque no ser estrictamente retributiva, tiene una incidencia directa en la trayectoria profesional, en el acceso a complementos y en la configuración de las diferencias salariales, reforzando la necesidad incorporar medidas específicas orientadas a fomentar un

uso más equilibrado de estos permisos por parte de los hombres.

La diagnosis no identifica la existencia de mecanismos sistematizados de detección, seguimiento y corrección de la segregación vertical, dificultando una visión longitudinal de la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los lugares de mayor responsabilidad.

La ausencia de indicadores específicos de seguimiento impide valorar con precisión si los cambios en la composición de estos puestos responden a dinámicas estructurales o a situaciones coyunturales, lo que constituye una oportunidad clara de mejora en la gobernanza de la igualdad.

En relación con los **procesos de promoción y desarrollo profesional**, la información disponible permite un análisis cuantitativo básica, pero no ofrece todavía una lectura cualitativa de los criterios utilizados ni de su posible impacto diferencial en función del sexo. Esta falta de análisis cualitativo puede invisibilizar posibles sesgos indirectos en la definición de requisitos, en los mecanismos de designación o en la valoración de trayectorias profesionales, especialmente en el acceso a puestos de responsabilidad.

Por último, es necesario destacar como fortaleza la existencia de un marco normativo y organizativo consolidado en materia de prevención del acoso, con protocolos aprobados, difundidos y aplicados. Este entorno institucionalmente seguro constituye una base favorable para promover la participación de las mujeres en espacios de responsabilidad y decisión. Sin embargo, el diagnóstico apunta a la oportunidad de aprovechar este marco para avanzar también en acciones específicas de sensibilización, liderazgo inclusivo y cultura organizativa, orientadas a prevenir dinámicas informales que puedan limitar el acceso equitativo a los niveles superiores.

Las conclusiones de la diagnosis servirán de base por definir indicadores de seguimiento y evaluación en el Plan de Igualdad 2026-2029.

Por motivos de confidencialidad, no se adjunta el informe de la Auditoría Retributiva en este documento. En el momento de su inscripción en el registro de la REGCON se adjuntará en el tipo de documento "Otros".

7. Definición de objetivos, estructura y prioridades

Los objetivos del Plan de Igualdad se estructuran en ejes estratégicos que dan respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico. El orden y la prioridad de los objetivos dentro de cada eje, se ha consensuado con la Comisión Negociadora, teniendo en cuenta las desigualdades, desventajas, dificultades o obstáculos identificados en el diagnóstico que afectan la igualdad entre mujeres, hombres y otras identidades y expresiones de género. Cada eje hace referencia a un ámbito de actuación clave por eliminar estas desigualdades y avanzar hacia una Fundación más inclusiva y equitativa.

El **eje 1** , Promoción de la cultura y las políticas de igualdad, aporta la base cultural e institucional necesaria para garantizar que la igualdad sea un valor transversal en todas las actuaciones de la fundación. Incide en la sensibilización, la comunicación y la gobernanza, asegurando que la perspectiva de género esté presente en la imagen institucional y en las relaciones con terceros. También refuerza la participación en redes y la coherencia con las

empresas colaboradoras.

El **eje 2** , Actividad académica, tiene como objetivo integrar la perspectiva de género en las diversas dimensiones de la vida universitaria vinculadas a la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento. Aporta un marco por revisar los planes de estudio y las prácticas docentes, impulsar la investigación y la innovación con enfoque inclusivo, y garantizar que la perspectiva de género esté presente en programas de movilidad, internacionalización y prácticas externas. También promueve la igualdad y la diversidad en las actividades académicas y en las relaciones con entidades y empresas colaboradoras.

El **eje 3** , Prevención, detección y gestión de las violencias y discriminaciones por razón de sexo o género, tiene como objetivo establecer un marco integral para prevenir, detectar y gestionar situaciones de acoso, violencias machistas y discriminaciones por razón de sexo o género en el ámbito universitario. Aporta mecanismos para garantizar la protección y apoyo a las personas afectadas, reforzando la aplicación efectiva de los protocolos existentes. También incorpora la perspectiva de género en programas de prácticas, movilidad e internacionalización, y promueve acciones para difundir recursos y mejorar el acompañamiento al personal trabajador implicado en su atención.

El **eje 4** , Acceso, promoción, conciliación y organización del trabajo, se centra en garantizar la igualdad en todos los procesos vinculados a la carrera profesional ya las condiciones laborales. Aporta medidas para asegurar la transparencia y la no discriminación en la clasificación profesional y retributiva, incorporar la perspectiva de género en el acceso, selección y la promoción. También incorpora medidas destinadas a reducir la infrarrepresentación femenina en cargos académicos y de gestión con mayor responsabilidad y prestigio. Incluye actuaciones por proteger el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, fomentando entornos que favorezcan la conciliación y la igualdad de oportunidades.

El **eje 5** , Participación, representación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se centra en la implicación activa de todos los colectivos universitarios en el seguimiento y la evaluación del Plan para velar por la suya aplicación efectiva y la mejora continua. Aporta mecanismos de participación y representación que refuerzan la transparencia y la corresponsabilidad, y establece sistemas para monitorizar el cumplimiento de los objetivos y adaptar las medidas cuando sea necesario.

Para garantizar su aplicación efectiva, cada eje incluye **objetivos** orientados a generar cambios reales en la cultura institucional, en la gestión y en las condiciones de la comunidad universitaria. Cada objetivo se concreta en **medidas** específicas. Para cada medida, se detallan el área o

unidad responsable de la ejecución, los instrumentos que se utilizarán, los recursos disponibles, los indicadores de seguimiento y el plazo de ejecución. Las medidas se han diseñado con criterios de precisión, viabilidad y evaluación tanto cuantitativa como cualitativa, con un claro sistema de control del cumplimiento. Los **indicadores** se han definido para asegurar la coherencia con los objetivos, adecuación a las actuaciones y

desagregación por sexo; serán cuantitativos y cualitativos y deben permitir medir el progreso real.

En esta estructura se incluye el contenido obligatorio que establece la LO 3/2007, así como aspectos específicos propios del ámbito universitario. Estas materias abarcan, entre otros:

- Los procesos de selección y contratación (objetivo 4.2)
- La clasificación profesional (objetivo 4.1)
- La formación (objetivo 1.1)
- La promoción profesional (objetivo 4.2)
- Las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el que establece el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (objetivo 4.1)
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (objetivo 4.4)
- La corrección de la infrarepresentación femenina (objetivo 4.3)
- Las retribuciones (objetivo 4.1)
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género (objetivo 3.1)
- El uso de un lenguaje y una comunicación no sexista (objetivos 1.4 y 1.5)
- La salud laboral con perspectiva de género (objetivo 4.4)
- Aspectos varios relacionados con la cultura y gestión organizativa (objetivos del Eje 1)
- Gestión, docencia, investigación y movilidad universitaria (objetivos del Eje 2)

Todas estas áreas se reflejan en este Plan con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normativa y adaptación a las particularidades del contexto universitario.

8. Medidas, con responsables de ejecución, instrumentos, recursos, indicadores y plazo.

Eje 1. Promoción de la cultura y las políticas de igualdad

OBJETIVO 1.1. Sensibilizar la comunidad universitaria en materia de igualdad de género y diversidad

Medida 1.1.1. Organizar campañas, actos y actividades de sensibilización sobre la igualdad de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tanto en el marco del 8M, como en otras fechas señaladas a lo largo del año.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad y otros servicios de forma voluntaria.
Instrumentos	Campañas, actos y actividades de sensibilización organizadas al largo del curso académico.
Recursos	Personal de la Unidad de Igualdad y otros servicios y/o unidades que organicen acciones de sensibilización.
Indicadores	Número de campañas, actos y actividades realizadas
Ejecución	Permanente

Medida 1.1.2. Organizar actividades formativas dirigidas a toda la comunidad universitaria (estudiantes, PDI y PTGAS).

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad.
------------------------------	----------------------------------

Instrumentos	Programa de formaciones dirigido a estudiantes, Personal Docent Investigador, Personal Técnico de Gestión y Administración y Servicios, y, personal con responsabilidad jerárquica, para asegurar una cobertura amplia y sistemática.
Recursos	Personal propio y externo de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de formaciones realizadas. / Número de personas asistentes.
Ejecución	Permanente

Medida 1.1.3. Garantizar que todo el personal de nueva incorporación, reciba información sobre la política de igualdad de género, las medidas de prevención y actuación delante de las violencias de género y los recursos disponibles.

Responsables de la ejecución	Área de Personas con el soporte de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Instrumentos	Incorporación de este contenido a la documentación de acogida inicial del personal, en los idiomas necesarios segundos el perfil del personal de movilidad.
Recursos	Material formativo elaborado por la Unidad de Igualdad y Diversidad y integrado al paquete de bienvenida del personal.
Indicadores	Disponibilidad del material de acogida utilizado. / Número de personas que reciben el material
Ejecución	Permanente

Medida 1.1.4. Informar a los estudiantes de nueva incorporación, sobre la política de igualdad de género, la prevención de violencias y los recursos

Responsables de la ejecución	URE y Área de Relaciones Internacionales, con el soporte de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Instrumentos	Integración de esta información a las guías de acogida de los estudiantes de nueva incorporación y a las guías de los programas de movilidad internacional.
Recursos	Material informativo elaborado por la Unidad de Igualdad y Diversidad, disponible en diferentes lenguas y canales de comunicación universitarios.
Indicadores	Disponibilidad y actualización del material de acogida. / Número de canales donde se ha difundido la información.
Ejecución	Anual

Medida 1.1.5. Proporcionar recursos y orientaciones para la atención y la gestión de la diversidad de género en el aula y a los entornos de trabajo.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad.
Instrumentos	Elaboración y/o puesta a disposición de la comunidad universitaria de recursos como cursos, guías y recomendaciones prácticas.
Recursos	Personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Indicadores	Número de recursos elaborados y disponibles.
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 1.2. Hacer visibles el sexismo y las desigualdades por razón de género dentro el ámbito universitario
 Medida 1.2.1. Recoger, actualizar y publicar los indicadores relevantes por medir posibles desequilibrios en materia de género.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad, Área de Calidad y Área de Personas.
Instrumentos	El Área de Calidad se encarga de la recogida y de la actualización periódica de los indicadores establecidos por la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Recursos	Personal de las áreas responsables con la colaboración de los departamentos y unidades que aportan datos.
Indicadores	Diagnóstico situación de género a la Fundación.
Ejecución	En la finalización de la vigencia del Plan

Medida 1.2.2. Publicar datos estadísticos relevantes, actualizadas y desagregadas por sexo, a la memoria anual del curso académico y al espacio web institucional.

Responsables de la ejecución	Área de Comunicación y Relaciones Institucionales con el soporte de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Instrumentos	Base de datos de la Unidad de Igualdad y Diversidad y Área de Calidad. Memorias anuales elaboradas por el ACCRI.
Recursos	Personal de las áreas responsables
Indicadores	Memorias anuales de los cursos académicos con los datos desagregados por sexo / Publicación actualizada al espacio web
Ejecución	Anual

OBJETIVO 1.3. Mejorar la gestión institucional de las políticas de igualdad a la Fundación

Medida 1.3.1. Proporcionar a la Unidad de Igualdad y Diversidad los recursos humanos y económicos necesarios para garantizar la aplicación y seguimiento del plan y el desarrollo de sus funciones y tareas.

Responsables de la ejecución	Dirección económica y financiera
Instrumentos	Asignación de recursos humanos y dotación presupuestaria suficiente por desarrollar las tareas de la unidad.
Recursos	Asignación de horas del personal del área por cubrir las necesidades, con reconocimiento en puntos de gestión y/o complementos económicos indicados de acuerdo con las responsabilidades asumidas
Indicadores	Número de horas del personal del área. / Número de puntos de gestión y complementos económicos asignados al personal implicado segundos las responsabilidades asumidas
Ejecución	Permanente

Medida 1.3.2. Crear la figura de persona referente de facultad por facilitar la coordinación interna y la implementación de las políticas de igualdad.

Responsables de la ejecución	Gestión Económica y Facultades
Instrumentos	Reconocimiento como encargo de gestión con asignación de 10 horas anuales de dedicación de Otras Actividades Académicas
Recursos	Horas asignadas a las personas referentes
Indicadores	Número de horas asignadas a las personas referentes
Ejecución	Permanente

Medida 1.3.3. Consolidar los mecanismos existentes por recibir y gestionar peticiones de asesoramiento de

personas, áreas y servicios de la comunidad universitaria sobre género.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Mantenimiento operativo y eficaz de los canales de comunicación entre la Unidad de Igualdad y Diversidad y la comunidad universitaria, con registro y análisis de las consultas para adaptar el servicio a nuevas necesidades y retos. (correo en la web y buzón ético)
Recursos	Personal de la Unidad de Diversidad
Indicadores	Número de canales activos / Número de peticiones de asesoramiento recibidas / Análisis cualitativa de las necesidades y recursos disponibles
Ejecución	Permanente (por el que hace a los canales de comunicación operativos / En la finalización de la vigencia del Plan(valoración)

Medida 1.3.5. Favorecer la formación continuada del personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad con encuentros y acciones formativas que permitan mejorar el desarrollo de las suyas funciones.

Responsables de la ejecución	Gestión Económica
Instrumentos	Destino de horas laborales a las actividades formativas del personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Recursos	Personal y presupuesto de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Coste de los recursos económicos y horas del personal implicado /Número de sesiones formativas realizadas
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 1.4. Garantizar una comunicación y una imagen institucional con perspectiva de género

Medida 1.4.1. Promover la visibilidad y la difusión de las acciones realizadas y previstas en el II Plan de Igualdad a toda la comunidad universitaria.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad, Área de Comunicación y Relaciones Institucionales, Área de Marketing
Instrumentos	Espacio web y redes sociales de la Unidad de Igualdad con un apartado de noticias actualizado. Uso de canales internos, así como canales externos para hacer difusión de información acciones destacadas. Uso de los paneles informativos.
Recursos	Personal de las áreas implicadas. Recursos económicos de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de noticias y publicaciones (según la disponibilidad de las plataformas), cartelera y otros. Fer mes comunicados sobre la creación del II Plan y su seguimiento.
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 1.5. Promover el uso de lenguaje inclusivo a todas las comunicaciones de la Fundación

Medida 1.5.1. Procurar que las convocatorias y resoluciones de los procesos de selección utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.

Responsables de la ejecución	Área de Personas.
Instrumentos	Guía de recomendaciones elaborada por Servicios Lingüísticos
Recursos	Personal de las áreas implicadas

Indicadores	Guía de recomendaciones. Canales de difusión de la guía
Ejecución	Permanente

Medida 1.5.2. Velar porque los escritos, comunicaciones, normativas y documentos institucionales y corporativos de la UManresa utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.

Responsables de la ejecución	Servicios Lingüísticos (criterios) Área de Comunicación y Relaciones Institucionales (difusión)
Instrumentos	Guía de recomendaciones elaborada por Servicios Lingüísticos
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Guía de recomendaciones. Canales de difusión de la guía
Ejecución	Permanente

Medida 1.5.3. Dar respuesta a consultas específicas de las áreas y servicios sobre el uso de lenguaje inclusivo en escritos, comunicaciones, normativas y documentos institucionales.

Responsables de la ejecución	Servicios Lingüísticos
Instrumentos	Guía de recomendaciones prácticas
Recursos	Personal de Servicios Lingüísticos
Indicadores	Número de consultas
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 1.6. Impulsar la implementación de políticas de igualdad a las empresas concesionarias y colaboradoras de la Fundación.

Medida 1.6.1. Establecer la disposición de un protocolo por prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género como criterio de prioridad igualdad de condiciones en los concursos de contratación de servicios a empresas externas.

Responsables de la ejecución	Área de Infraestructuras y Servicios Generales
Instrumentos	Pliego de condiciones de concursos
Recursos	Personal del área responsable
Indicadores	Incorporación del criterio en el pliego de condiciones de concursos / Número de contratación de servicios de empresas que disponen de un protocolo
Ejecución	Permanente

Eje 2. Actividad académica

OBJETIVO 2.1. Incorporar la perspectiva de género en la docencia y los planes de estudio

Medida 2.1.1. Proporcionar formación y recursos al profesorado por promover una docencia con perspectiva de género, que incorpore estrategias pedagógicas inclusivas y haga visibles las aportaciones de las mujeres, especialmente en áreas infrarrepresentadas.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad, Unidad de innovación docente
Instrumentos	Actividades formativas específicas para el profesorado. Espacio web de la Unidad de Igualdad y Diversidad y/u otros espacios digitales institucionales.
Recursos	Personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad y de las áreas implicadas. Personal formador externo, si procede.
Indicadores	Número de formaciones realizadas y asistentes / Número de canales de visibilidad de los recursos.
Ejecución	Permanente

Medida 2.1.2. Incorporar alguna actividad formativa evaluativa en los grados que versen sobre la perspectiva de género.

Responsables de la ejecución	Vicerrectorado de Ordenación Académica con el soporte de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Análisis previo de los planes de estudio y las actividades de evaluación en cada asignatura para dar cuenta de la consecución de los Resultados de aprendizaje sobre la perspectiva de género
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Número de actividades que evalúan conocimiento sobre la perspectiva de género a la titulación.
Ejecución	Permanente

Medida 2.1.3. Ofrecer formación y/o recursos y recomendaciones al estudiantado sobre como incorporar la perspectiva de género en la elaboración de trabajos académicos (TFG, TFM, y Tesis Doctorales), mediante recursos, guías y/o actividades formativas específicas.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad, Unidad de innovación docente
Instrumentos	Programa de formaciones dirigidas al estudiantado. Espacios web institucionales de las áreas implicadas.
Recursos	Personal de las áreas implicadas. Recursos económicos de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Indicadores	Número de formaciones y asistentes / Número de canales de visibilidad de los recursos y recomendaciones
Ejecución	Permanente

Medida 2.1.4. Fomentar la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS nº 5 (igualdad de género), en los trabajos académicos, y, establecer un sistema de identificación y seguimiento de los ODS en los TFG, TFM y otros proyectos, validado por la tutoría y el tribunal evaluador.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y diversidad
Instrumentos	Campus Virtual

Recursos	Personal del área implicada
Indicadores	Número de trabajos presentados con el ODS nº 5
Ejecución	Permanente

Medida 2.1.5. Continuar ofreciendo y participando en programas de posgrado especializados en estudios de género.

Responsables de la ejecución	Escuela de Formación continuada, Escuela de Doctorado
Instrumentos	Colaboración con centros y Grupos de Investigación de la UVic-UCC.
Recursos	Personal de las áreas implicadas y profesorado y PDI especializado
Indicadores	Número de programas de posgrado en estudios de género que se ofrecen
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 2.2. Impulsar la investigación, la transferencia de conocimiento, la innovación y la divulgación con perspectiva de género.

Medida 2.2.1. Transversalizar la perspectiva de género interseccional a los proyectos de investigación, transferencia, innovación y divulgación del conocimiento.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad y soporte de un referente
Instrumentos	Servicio de asesoramiento y consultoría, programa de formaciones y comunidades de prácticas
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Número de asesoramientos / Número de actividades realizadas
Ejecución	Permanente

Medida 2.2.2. Proporcionar recursos y formación al profesorado por incorporar la perspectiva de género en la enseñanza de la investigación y en la dirección de trabajos académicos.

Responsables de la ejecución	Vicerrectorado de Investigación, OTRI, Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Actividades formativas específicas para el profesorado. Espacios digitales institucionales
Recursos	Personal de las áreas responsables con la colaboración de las áreas y/o servicios que aportan datos.
Indicadores	Número de formaciones realizadas y asistentes / Número de canales de visibilidad de los recursos
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 2.3. Incorporar la perspectiva de género en los programas de prácticas externas, movilidad e internacionalización.

Medida 2.3.1. Mantener actualizada la documentación de los programas Erasmus y otros programas internacionales de la fundación, asegurando el cumplimiento de los criterios de igualdad de género.

Responsables de la ejecución	URE con la colaboración de la Unidad de Igualdad y Diversidad.
Instrumentos	Revisiones periódicas de toda la documentación de los programas de movilidad y internacionalización
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Número de programas revisados con perspectiva de género en los

	procesos de movilidad e internacionalización.
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 2.4. Promover la igualdad y la diversidad en la vida universitaria.

Medida 2.4.1. Difundir información sobre la Unidad de Igualdad y Diversidad y los recursos disponibles entre el alumnado participante en actividades universitarias, y, estar presentes con puntos informativos (puntos lila) en actos deportivos, culturales y fiestas.

Responsables de la ejecución	URE y Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Espacios digitales y presencia física en actos y actividades
Recursos	Personal y recursos económicos de las áreas implicadas
Indicadores	Número de actividades con puntos informativos
Ejecución	Permanente

Medida 2.4.2. Dar soporte a iniciativas estudiantiles que promuevan la igualdad de género, la inclusión y la visibilización de colectivos diversos.

Responsables de la ejecución	URE y Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Asesoramiento de las áreas universitarias implicadas a las iniciativas estudiantiles.
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Número de asesoramientos
Ejecución	Permanente

Eje 3. Prevención, detección y gestión de las violencias y discriminaciones por razón de sexo o género

OBJETIVO 3.1. Incorporar la perspectiva de género en los programas de prácticas externas, movilidad e internacionalización.

Medida 3.1.1. Difundir información, recursos y canales de atención delante violencias machistas y discriminación de género, mediante formación, campañas y actividades dirigidas a los varios grupos de la comunidad universitaria.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Espacio web y redes sociales de la Unidad de igualdad y Diversidad. Plafones informativos de la Fundación. Programa de formaciones
Recursos	Personal de la Unidad de igualdad y Diversidad
Indicadores	Número actividades, formaciones y recursos realizados
Ejecución	Permanente

Medida 3.1.2. Elaborar y difundir anualmente un informe breve con datos agregadas sobre las actuaciones y casos gestionados en relación con violencias machistas y discriminaciones de género.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Elaboración del informe de seguimiento. Publicación al espacio web de la unidad. Presentación del informe de seguimiento en el Consejo de Gobierno
Recursos	Personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de informes elaborados, publicados y presentados
Ejecución	Anual

OBJETIVO 3.2. Difundir y revisar protocolos y recursos para abordar las violencias machistas y la discriminación de género, procurando su aplicación efectiva y la coordinación con entidades externas

Medida 3.2.1. Difundir el II Plan de Igualdad entre la comunidad universitaria

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Espacio web de la Unidad de Igualdad y Diversidad y repositorio institucional
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Plan de Igualdad disponible al repositorio institucional y al espacio web
	de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Ejecución	Permanente

Medida 3.2.2. Formar a la persona referente de igualdad para que conozcan las suyas funciones en la aplicación del protocolo y los recursos disponibles para el abordaje de violencias machistas y discriminación de género.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Reuniones periódicas
Recursos	Personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de personas referentes que han hecho formaciones / Número de reuniones / Guía de acompañamiento
Ejecución	Permanente

OBJETIVO 3.3. Fortalecer el acompañamiento y el soporte integral a las personas afectadas por el acoso o violencias de género y al personal implicado en la suya atención.

Medida 3.3.1. Ofrecer acompañamiento integral y medidas de reparación a las personas afectadas por el acoso o violencias de género.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad con el soporte del Servicio de Soporte a el Estudiante y el Área de Personas
Instrumentos	Protocolo de prevención y reparación en los supuestos de acoso
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Número de casos atendidos y medidas implementadas
Ejecución	Permanente

Medida 3.3.2. Recoger y analizar la valoración de las personas atendidas por mejorar los procesos de atención y reparación.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Cuestionario de valoración de la atención recibimiento
Recursos	Personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de valoraciones recibidas
Ejecución	Permanente

Medida 3.3.3. Fomentar la formación y actualización del personal que interviene en la aplicación del protocolo de acoso.

Responsables de la ejecución	Área Personas y Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Formaciones externas, programas de formaciones de la Unidad de Igualdad y Diversidad, recursos de soporte psicológico

Recursos	Personal técnico y formadores/as especializados/as. Presupuesto destinado a acciones formativas y actualización de contenidos.
Indicadores	Número de formaciones realizadas y recursos utilizados
Ejecución	Permanente

Eje 4. Acceso, promoción, conciliación y organización del trabajo

OBJETIVO 4.1. Garantizar el principio de igualdad en la clasificación profesional y retributiva

Medida 4.1.1.. Analizar la distribución por sexo de las funciones, puestos de trabajo, cargos de gestión y retribuciones para detectar posibles desigualdades.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad con la participación del Área de Personas y el Área de Calidad
Instrumentos	Base de datos de la Unidad de Igualdad y diversidad con datos desagregados por sexo, proporcionadas por el Área de Personas y el Área de Calidad, y, integración de los resultados del análisis en el informe de diagnóstico de género de la universidad
Recursos	Personal de las áreas responsables y personal de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Informe de diagnóstico de género con evaluación cualitativa de la situación por sexo
Ejecución	Anual (recogida de datos) / En la finalización de la vigencia del plan (informe diagnóstico)

Medida 4.1.2.. Elaborar una auditoría retributiva periódica con datos desagregados por sexo, categoría profesional, antigüedad y complementos para garantizar la igualdad salarial.

Responsables de la ejecución	Área de Personas
Instrumentos	Auditoría retributiva, con análisis comparativo de salarios, complementos, condiciones de trabajo y evolución de la carrera profesional.
Recursos	Personal del área responsable
Indicadores	Existencia y actualización de la auditoría retributiva
Ejecución	En la finalización de la vigencia del Plan

Medida 4.1.3. Elaborar propuestas de medidas correctoras cuando un desequilibrio estructural en cargos de gestión y coordinación genere diferencias salariales a favor de un sexo.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad (elaboración de medidas) Gerencia
Instrumentos	Base de datos de la Unidad de Igualdad y Diversidad con datos desagregados por sexo proporcionadas por el Área de Personas y el Área de Calidad. Documento con medidas correctoras.
Recursos	Personal de las áreas responsables
Indicadores	Datos de los cargos de gestión y complementos retributivos desagregados por sexo / Propuesta de medidas correctoras
Ejecución	Anual (recogida de datos) / En la finalización de la vigencia del Plan (propuesta de medidas)

OBJETIVO 4.2. Incorporar la perspectiva de género en procesos de acceso, selección y promoción

Medida 4.2.1. Garantizar una composición equilibrada de equipos y comisiones de selección y promoción, estableciendo una representación mínima del 40% de cada sexo, con ajustes razonables en función de la feminización del área.

Responsables de la ejecució	Àrea de Persones
Instrumentos	Instrucció interna amb criteris de composició equilibrada per 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.
Ejecució	Puntual (redacció de la instrucció interna) / Permanent (aplicació posterior d'aquest criteri)

Medida 4.2.2. Introducir criterios a favor del sexo infrarrepresentado en casos de empate en procesos de incorporación selección o promoción, en función del área correspondiente.

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

Medida 4.2.3. Ofrecer formaciones al personal implicado en procesos de selección por prevenir sesgos de género.

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

Medida 4.2.4. Analizar obstáculos y factores facilitadores en el acceso, promoción y desarrollo profesional de las mujeres a la UManresa.

Responsables de la ejecució	Unitat de Igualtat i Diversitat
Instrumentos	Realització d'una investigació 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 de Igualtat i Diversitat amb el suport tècnic de l'Àrea de Persones, Àrea de Qualitat i els vicerectorats. Recursos econòmics per treball de camp i anàlisi.
Indicadors	Informe diagnòstic
Ejecució	En la finalització de la vigència del Pla

OBJETIVO 4.3. Reducir la infrarrepresentación femenina en los cargos académicos y de gestión de mayor responsabilidad y prestigio.

Medida 4.3.1. Detectar desequilibrios de género en cargos académicos y de gestión, y, al cierre del II Plan de Igualdad de Género, proponer medidas correctoras por equilibrar la representación.

Responsables de la ejecución	Unidad de igualdad y Diversidad con la participación del Área de Personas
Instrumentos	Informe Diagnóstico de Género
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Informe Diagnóstico de Género
Ejecución	En la finalización de la vigencia del Plan

Medida 4.3.2. Aplicación de las medidas del objetivo 4.2. a los procesos de selección de cargos académicos y de gestión de mayor responsabilidad y prestigio.

Responsables de la ejecución	Área de Personas y Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Instrucción interna con criterios de composición equilibrada y de desempate a favor del sexo infrarrepresentado en comisiones y equipos de selección, así como indicadores por prevenir sesgos de género. Inclusión de los aspectos trabajados en esta medida en la investigación y el informe cualitativo del objetivo 4.2.
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Documento con la instrucción interna / Informe de diagnóstico de género
Ejecución	Puntual (redacción de la instrucción interna) / Permanente (aplicación posterior del criterio. / En la finalización de la vigencia del Plan

OBJETIVO 4.4. Proteger el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 4.4.1. Incorporar las situaciones personales de cuidado como a criterio den la asignación de horarios, tareas y en la adaptación del sitio de trabajo mediante medidas de flexibilidad horaria, modulación de tareas o ajustes físicos y organizativos.

Responsables de la ejecución	Área de Personas
Instrumentos	Protocolo interno para solicitar adaptaciones de horarios o tareas por motivos de cuidado. Coordinación entre el Área de Personas y las direcciones de centro por evaluar las solicitudes. Registro interno de adaptaciones concedidas y los motivos
Recursos	Personal de las áreas implicadas. Herramientas de gestión de horarios y tareas existentes
Indicadores	Número de solicitudes y tipología de adaptaciones concedidas desagregadas por género.
Ejecución	Permanente

Medida 4.4.2. Promover buenas prácticas por facilitar la conciliación laboral y personal estableciendo recomendaciones para una gestión eficiente del tiempo.

Responsables de la ejecución	Área de Gestión de personas y Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Foco grupo hombres.

Recursos	Personal del área implicada con el asesoramiento de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Indicadores	Número de asistentes hombres
Ejecución	Puntual (creación del documento) y permanente (disponibilidad a la web del mismo)

Medida 4.4.3. Difundir información actualizada sobre permisos, derechos laborales y medidas de conciliación para todo el personal a través de canales internos institucionales.

Responsables de la ejecución	Comité de Empresa, Área de Personas
Instrumentos	Web
Recursos	Personal del área implicada
Indicadores	Publicado Portal Upersonas
Ejecución	Permanente

Medida 4.4.4. Hacer el seguimiento de las medidas de conciliación y de los beneficios aplicados por evaluarlos la eficacia y identificar posibles mejoras.

Responsables de la ejecución	Área de Personas
Instrumentos	Registro de medidas y beneficios. Cuestionario o encuestas de valoración, foco grupo hombres.
Recursos	Personal del área implicada
Indicadores	Registro de medidas de conciliación implantadas y de los beneficios concedidos con valoración de las personas beneficiarias
Ejecución	Permanente

Eje 5. Participación, representación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

OBJETIVO 5.1. Garantizar la participación y la representación de todos los colectivos en el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, asegurando su aplicación efectiva y mejora continua.

Medida 5.1.1. Constituir y mantener la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, asegurando la participación y representación de la empresa, el personal trabajador y el estudiantado.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Reuniones anuales
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Actas de las reuniones
Ejecución	Anual

Medida 5.1.2. Hacer el seguimiento y la evaluación periódica del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos del Plan.

Responsables de la ejecución	Unidad de Igualdad y Diversidad y Comisión de Seguimiento del Plan
Instrumentos	Fichas de seguimiento y valoración de las medidas
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Informes de seguimiento y evaluación
Ejecución	Anual

Medida 5.1.3. Recoger periódicamente los indicadores de las áreas con responsabilidad en la ejecución del Plan para facilitar su seguimiento y evaluación.

Responsables de la ejecución	Áreas con responsabilidad en la ejecución del Plan con la coordinación de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Instrumentos	Base de datos de la Unidad de Igualdad y Diversidad. Peticiones periódicas de datos a las áreas implicadas, por parte del Área de Calidad y/o la Unidad de Igualdad y Diversidad
Recursos	Personal de las áreas implicadas
Indicadores	Registro a la base de datos de la Unidad de Igualdad y Diversidad
Ejecución	Anual

9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

9.1. Comisión de Seguimiento

9.1.1. Funciones

La Comisión de Seguimiento es el órgano responsable del seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del Plan de Igualdad. Por tanto, las suyas funciones son ejecutivas y de supervisión. Tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las acciones y objetivos establecidos, con la finalidad de asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y garantizar la no discriminación por razones de sexo y/o género.

Sus funciones son:

- Promover y gestionar la correcta implementación de los objetivos establecidos.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Velar por el cumplimiento efectivo de los principios establecidos en el Plan.
- Participar en la difusión del Plan.
- Revisar y corregir acciones que obstaculicen la consecución de los objetivos o que requieran actualización por motivos organizativos o legales.
- Proponer o modificar acciones durante las reuniones periódicas por garantizar la eficacia del Plan.

9.1.2. Composición.

La Comisión de Seguimiento está formada por miembros de la Unidad de Igualdad y Diversidad y por las personas designadas como Comisión Negociadora encargada de la aprobación de este Plan.

9.1.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reúne anualmente para desarrollar sus atribuciones y realizar una valoración general de la situación del Pla, en sesiones de carácter ordinario. También puede reunirse de forma extraordinaria cuando la importancia del tema así lo requiera, o bien a petición de un mínimo del 50% de sus miembros.

Las reuniones son presididas y dinamizadas por la Dirección de la Unidad de Igualdad y Diversidad, y la función de secretaría es ejercida por una persona que forme parte del

PTGAS.

Si alguna de las personas convocadas no puede asistir a la reunión, es necesario presentar una delegación expresa. En caso de baja de algún miembro, éste es sustituido a propuesta de la parte afectada, quedando documentado en acuerdo.

De cada reunión se levanta acta, en la que constan los asuntos tratados, los acuerdos o discrepancias, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. La convocatoria se realiza con una antelación mínima de diez días naturales.

Se constituye válidamente la reunión si existe mínimo una asistencia del 50% de los miembros. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán preferentemente por consenso. Cuando no sea posible alcanzarlo, los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones que integran la Comisión, esto es, por mayoría de la representación empresarial y por mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento, como también las personas invitadas a las reuniones de ésta, actúan siempre bajo el deber de confidencialidad. La Comisión también puede contar con soporte y asesoramiento externo especializado, con voz, pero sin voto.

Informes de seguimiento, evaluación periódica y revisión.

Los informes de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 2026-2029 FUB, se redactan por la Unidad de Igualdad en el marco de la Comisión de Seguimiento, donde se presentan y acuerdan en plazos de seguimiento anuales con el fin de verificar el cumplimiento del Plan.

La recogida de información por sistematizar los indicadores y hacer el seguimiento de las medidas, se realiza anualmente de modo sistemático, a través de los instrumentos diseñados durante el período de ejecución del Plan anterior (base de datos y sistema de recogida de indicadores), así como de los instrumentos específicos determinados para cada medida concreta.

Los informes de seguimiento anuales muestran el grado de cumplimiento de cada medida e incorporaron parte de análisis y valoración, así como propuestas de modificación o mejora que se aprueban por la Comisión de Seguimiento en pleno. Éstas pueden incluir añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar o incluso dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos que se vayan observando. En la parte evaluativa, se valoran los resultados a partir del análisis cuantitativa de los indicadores y cualitativa, que incluirá las valoraciones que la Comisión de Igualdad considere oportunas. Se valorarán también aspectos de proceso como el grado de sistematización de los procedimientos; la adecuación de los recursos materiales y de las herramientas de recogida; las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones, y las soluciones aportadas.

Además, se realiza una evaluación de impacto que considera aspectos como la mejora de la igualdad de oportunidades; la reducción de segregaciones y desigualdades; los avances en condiciones de trabajo, cultura e imagen institucional; y el aumento del conocimiento, la concienciación y las prácticas igualitarias tanto en la plantilla como en la dirección.

9.2. Comisión de Igualdad.

9.2.1. Funciones y composición

Se establece, a más a más una Comisión de Igualdad, integrada por las personas responsables de todas las áreas y servicios, vicerrectorados y decanados implicados en la ejecución de las medidas del Plan. Esta comisión tiene carácter informativo y consultivo, con la finalidad de:

- Recibir y proporcionar información sobre el desarrollo y seguimiento de las medidas del Plan por parte de los responsables de la ejecución de las medidas.
- Facilitar el flujo de información y la coordinación entre áreas y servicios, vicerrectorados y decanados.
- Contribuir en la correcta aplicación de las acciones establecidas.

9.2.2. Funcionamiento de la Comisión De Igualdad

La Comisión de Igualdad se reúne anualmente. Las reuniones son presididas y dinamizadas por la Dirección de la Unidad de Igualdad y Diversidad, y la función de secretaría es ejercida por una persona que forme parte del PTGAS. La reunión se considera válidamente constituida cuando asiste al menos el 75% de las personas miembros convocadas.

De cada reunión se levanta acta, en la que constan los asuntos tratados, los acuerdos o discrepancias, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. La convocatoria se realiza con una antelación mínima de diez días naturales.

10. Procedimientos de modificación y de resolución de discrepancias

En caso de que sea necesario modificar el presente Plan de Igualdad, las modificaciones serán objeto de negociación y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento, de acuerdo con lo que establece el artículo 9 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre. Las modificaciones aprobadas se incorporarán al Plan y se tramitarán ante la autoridad laboral competente cuando sea procedente.

Las discrepancias que puedan surgir en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del presente Plan de Igualdad serán analizadas en el seno de la Comisión de Seguimiento, que procurará lograr una solución consensuada entre las representaciones de la empresa y las personas trabajadoras.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña, como organismo competente en el ámbito territorial de aplicación del presente Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acudir a cualquier otro procedimiento de resolución autónoma de conflictos que resulte legalmente aplicable

11. Calendario de actuaciones

	2026	2027	2028	2029
Inicio	Enero	-	-	-

Ejecución de medidas – Ejes 1 a 5	Todo al año	Todo al año	Todo al año	Todo al año
Recogida de indicadores	Octubre/ Noviembre	Octubre/ Noviembre	Octubre/ Noviembre	Octubre/ Noviembre
Elaboración de informes de seguimiento y evaluación anuales	Febrero/ Marzo	Febrero/ Marzo	Febrero/ Marzo	Febrero/ Marzo
Reunión ordinaria comisión de seguimiento	Abril/Mayo	Abril/Mayo	Abril/Mayo	Abril/Mayo
Reunión ordinaria comisión de igualdad	Octubre/ Noviembre	Octubre/ Noviembre	Octubre/ Noviembre	Octubre/ Noviembre
Cierre del plan	-	-	-	Diciembre
Procesos relacionados:				
- Diagnóstico por en el V Plan	Recogida de datos	Recogida de datos	Recogida de datos	Recogida de datos y redacción
- Auditoría retributiva	Registro	Registro	Auditoría. Disponible segundo semestre 2029.	Registro
- Negociación V Plan de Igualdad	-	-	-	Todo al año

FIRMAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL BAGES (2026-2029)

En prueba de conformidad con el contenido del presente II Plan de Igualdad de la Fundación Universitaria del Bages 2026-2029, las personas que integran la Comisión Negociadora suscriben este documento a efectos de su aprobación y presentación ante el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

Por la representación de la empresa:

Nombre y apellidos: _____

Cargo: _____

Firma:

Nombre y apellidos: _____

Cargo: _____

Firma:

Nombre y apellidos: _____

Cargo: _____

Firma:

Por la representación legal de las personas trabajadoras

Mónica González Molina

Firma:

Jennifer Baeza Aranda

Firma:

Ruth Galtés Fuentes ^(*)

Firma:

() Actuando como suplente de la representación social durante el proceso de negociación como se indica en el acta del 10/03/2026.*

En Manresa, 26 de mayo de 2026.