Pla d'igualtat 2026-2030

Institut Químic de Sarrià CETS Fundació Privada
Universitat Ramon Llull

ÍNDEX

1 INTRODUCCIÓ 4

2 HISTÒRIA I CONTEXTUALITZACIÓ D'IQS 5

3 INFORMACIÓ BÀSICA DE L'EMPRESA, DADES GENERALS 6

4 MARC NORMATIU 10

5 ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA 10

6 PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE 11

6.1 COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA 11

6.2 EDAT, ANTIGUITAT I NIVELL FORMATIU 11

6.3 ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ 12

6.4 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL 12

6.5 PROMOCIÓ PROFESSIONAL 13

6.6 FORMACIÓ 13

6.7 CONDICIONS DE TREBALL 13

6.8 EXERCICI CORRESPONSABLE CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL 14

6.9 REPRESENTACIÓ I ORGANITZACIÓ 14

6.10 RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA 14

6.11 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I CULTURA ORGANITZATIVA 15

6.12 CONCLUSIONS 15

7 EIXOS DEL PLA D'IGUALTAT 16

7.1 EIX 1: IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ 16

7.2 EIX 2: SENSIBILITZACIÓ, FORMACIÓ I CULTURA D'IGUALTAT 18

7.3 EIX 3: REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA I GOVERNANÇA 19

7.4 EIX 4: COMUNICACIÓ, TRANSPARÈNCIA I SEGUIMENT 20

8 SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA 22

8.1 ÒRGAN RESPONSABLE DEL SEGUIMENT 22

8.2 SISTEMA DE SEGUIMENT 23

8.3 INDICADORS D'AVALUACIÓ 23

8.4 EINES DE RECOLLIDA DE DADES 23
8.5 PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES 23
8.6 TRANSPARÈNCIA I RENDICIÓ DE COMPTES 24
8.7 REVISIÓ, ACTUALITZACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA 24
8.8 PROCEDIMENT DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES 25

A fi de facilitar la lectura del document, s'utilitza el masculí com a genèric, de manera que no pugui interpretar-se en cap moment com a voluntat de cap biaix. Serveixi aquesta nota explicativa, en tot cas, per a recordar el compromís d'IQS per afavorir la igualtat i la no discriminació en qualsevol de les seves formes d'expressió i ús del llenguatge.

1 INTRODUCCIÓ

L'Institut Químic de Sarrià (d'ara endavant, IQS), com a institució compromesa amb el desenvolupament d'una societat més justa, inclusiva i equitativa, assumeix com a principi rector la garantia efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com la no discriminació en l'àmbit laboral.

En aquest marc, IQS va aprovar l'any 2021 el seu primer Pla d'igualtat, mitjançant el qual es van establir les bases per a la integració de la igualtat de gènere en la gestió de l'organització. Durant el període de vigència d'aquest primer pla, s'han desplegat diverses actuacions orientades a promoure una cultura organitzativa basada en la igualtat, la diversitat i el respecte, així com a donar compliment a les mesures acordades.

Un cop finalitzat el període de vigència del primer Pla d'igualtat, IQS impulsa l'elaboració del present II Pla d'igualtat (2026-2030), amb la voluntat de donar continuïtat i consolidar els avenços assolits, així com d'incorporar noves mesures orientades a corregir les desigualtats detectades i a reforçar la integració transversal del principi d'igualtat en l'organització.

El present Pla d'igualtat s'ha elaborat a partir del corresponent diagnòstic de situació en matèria d'igualtat entre dones i homes, realitzat amb dades actualitzades i desagregades per sexe, i que ha permès identificar les principals àrees de millora. A partir d'aquest diagnòstic s'han definit els objectius, mesures i indicadors que estructuren el Pla.

El procediment d'elaboració i negociació del Pla s'ha dut a terme de conformitat amb el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, així com amb la resta de normativa aplicable, especialment la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

A aquests efectes, s'ha constituït la corresponent Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, integrada per la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, d'acord amb els requisits legals vigents. Aquesta comissió ha participat activament en totes les fases del procés, incloent-hi l'elaboració del diagnòstic, la definició d'objectius i mesures, així com la negociació i aprovació del present Pla.

El II Pla d'igualtat d'IQS és d'aplicació a la totalitat de la plantilla i constitueix un instrument estratègic per a la implantació efectiva de la igualtat de tracte i oportunitats, així com per a la prevenció de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe en l'organització.

El Pla s'estructura en els següents apartats: introducció, contextualització de l'entitat, marc normatiu, àmbit d'aplicació i vigència, diagnòstic de situació, definició d'eixos, objectius i mesures, i sistema de seguiment, avaluació i revisió.

2 HISTÒRIA I CONTEXTUALITZACIÓ D'IQS

L'Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior (IQS) va ser fundat per la Companyia de Jesús el 15 d'agost de 1905 amb el nom de Laboratori Químic de l'Ebre a Roquetes, Tarragona.

Al 1916 es va traslladar a Barcelona, on va prendre el nom d'Institut Químic de Sarrià IQS. Al 1958 es comença a impartir la titulació d'Enginyeria Química d'IQS, sent la primera institució universitària d'Espanya a impartir-la.

Al 1965, pel Decret 2459/1965 de 14 d'agost, va ser reconegut oficialment com a Centre No Estatal d'Ensenyament Tècnic Superior per a cursar estudis d'Enginyeria Industrial, especialitat Química.

Al 1990 IQS, configurat en dues facultats universitàries, esdevé membre fundador de la Universitat Ramon Llull (URL).

Actualment, IQS ofereix els seus serveis a través de:

- IQS **School of Engineering** i IQS **School of Management**, les seves dues facultats universitàries.
- **IQS Executive Education**, que ofereix formació especialitzada als professionals i a les empreses.
- **IQS Tech Transfer**, que realitza transferència de tecnologia, recerca i innovació, per a la indústria i les empreses.
- **IQS Tech Factory**, que impulsa l'emprenedoria i dona suport a la creació de noves empreses de base científic-tecnològiques.

L'oferta acadèmica d'IQS School of Engineering i School of Management es la següent:

School of Engineering:

Graus:

- Grau en Química
- Grau en Enginyeria Química
- Grau en Enginyeria en tecnologies industrials
- Grau en Biotecnologia
- Grau en Ciències Biomèdiques
- Grau en Farmàcia (juntament amb la facultat de Ciències de la Salut Blanquerna)

Màsters:

- Màster en Bioenginyeria
- Màster en Química Analítica
- Màster en Química Farmacèutica
- Màster en Ciència i Enginyeria de Materials
- Màster en Enginyeria Química
- Màster en Enginyeria Industrial

Doctorats:

- Bioenginyeria
- Química i Enginyeria Química

School of Management:

Graus:

- Grau en Administració i Direcció d'Empreses
- Grau en Màrqueting
- Grau en International Business (juntament amb les universitats de Sheffield Hallam I IÉSEG School of Management Paris)
- Grau en Turisme i Gestió Hotelera

Màsters:

- Màster en Global Entrepreneurial Management (juntament amb les universitats de Loyola Marymount University Los Ángeles y Fu Jen University Taipéi)
- Màster en International Marketing in a Digital Environment
- Màster en Gestió Patrimonial i Financera
- Màster en Gestió d'empreses industrials
- Màster en Auditoria i control de Gestió

Doctorats:

- Competitivitat Empresarial i Territorial, Innovació i Sostenibilitat (CETIS)

3 INFORMACIÓ BÀSICA DE L'EMPRESA, DADES GENERALS

IQS és un centre d'ensenyament tècnic superior que opera sota la forma jurídica de Fundació Privada, en la seva condició de centre vinculat a la Companyia de Jesús i membre fundador de la Universitat Ramon Llull.

El govern suprem de la Fundació correspon al **Patronat**, que ostenta la representació de la Fundació i defineix les línies de govern de la institució. El Patronat està composat per **9 persones, 2 dones (22,2%)** i **7 homes (77,8%),** nomenats per la Companyia de Jesús, i escollits per votació en el seu sí, i una presidència, a qui correspon presidir i dirigir les seves reunions. La presidència està ocupada per un home.

El **Consell de Direcció** és l'òrgan responsable de la gestió, administració i direcció de les activitats d'IQS. Està format per **11 persones, 4 dones (36,3%)** i **7 homes (63,7%).**

IQS contribueix al desenvolupament econòmic, científic i tecnològic de la societat amb la formació de professionals que siguin capaços d'assumir càrrecs de responsabilitat en les empreses i indústries en les quals s'incorporen.

IQS organitza la seva oferta formativa a través de les seves dues facultats: IQS ***School of Engineering***, en la qual es realitzen estudis científics i tècnics, i IQS ***School of Management***, en la qual s'imparteixen estudis dins l'àmbit empresarial.

IQS canalitza totes les activitats relacionades amb la dimensió ètica i humana de la persona a través de la *Càtedra d'Ètica i Pensament Cristià.*

La divisió **IQS *Tech Transfer*** presta serveis tècnics, projectes d'R+D+I i assessorament a les indústries, empreses i administracions.

IQS *Tech Factory*, el centre d'activitat emprenedora d'IQS, té com a objectius promocionar l'esperit emprenedor i donar suport al desenvolupament de nous projectes empresarials, especialment els de base científico-tècnica i de caràcter industrial i transformador.

IQS *Executive Education* és la divisió dirigida als professionals sènior i empreses per a l'optimització de les seves competències tècniques i directives.

Membre fundador de la Universitat Ramon Llull, IQS compta amb un gran prestigi dins del panorama acadèmic i científic nacional i internacional, la qual cosa el converteix en una institució de referència en la comunitat educativa.

IQS té un únic centre de treball ubicat a Via Augusta 390, 08017 Barcelona.

La **representació legal de les persones treballadores** es composa de **13 persones, 7 dones (53,8%)** i **6 homes (46,1%).**

El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en la cultura d'IQS i es materialitza en una gestió organitzativa que tracta de fomentar la igualtat i que queda recollida en l'article 50 del Conveni Col·lectiu d'IQS.

IQS compta amb un **Comitè d'igualtat,** l'objectiu de la qual és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona dins la institució, siguin quines siguin les seves circumstàncies. El Comitè està format per **6 persones, 4 dones (66,6%)** i **2 homes (33,3%)**. D'aquest 6 membres, 3 formen part del Comitè d'empresa d'IQS.

IQS compta també amb un **Sistema d'Entorn Segur**, creat per la Companyia de Jesús i implantat en totes les seves obres i institucions a Espanya. És un sistema que vol ser proactiu, facilitant i potenciant la cultura del Bon Tracte, i en tot moment treballa per garantir relacions sanes i ambients de treball segurs. El sistema disposa d'un Agent d'Entorn Segur i a IQS a més compta amb un equip de **10 persones**, **5 dones (50,0%)** i **5 homes (50,0%)**. El Sistema està suportat per una sèrie de protocols concebuts com eina facilitadora d'aquest canvi de cultura i que es poden trobar publicats tant a la web IQS com a la seva intranet.

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	Institut Químic de Sarrià CETS Fundació Privada					
NIF	G-58022849					
Domicili social	Via Augusta 384-394, 08017 Barcelona					
Forma jurídica	Fundació Privada					
Any de constitució	1905					
Web	https://www.iqs.edu/es					
RESPONSABLE DE L'ENTITAT						
Nom	Salvador Borrós Gómez					
Càrrec	Director General					
RESPONSABLE D'IGUALTAT						
Nom	Carlos Bel López					
Càrrec	Director Persones&Organització					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Educació					
CNAE	8543					
Descripció de l'activitat	Educació Universitària					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Barcelona					
Conveni col·lectiu aplicable	Conveni col·lectiu de l'Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior Fundació Privada					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	187	Homes	186	Total	373
Centres de treball	1					
Facturació anual (€)	34.470.000€					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	Sí					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts						
Representació Legal i/o sindical de les persones treballadores	Dones	7	Homes	6	Total	13

4 MARC NORMATIU

Aquest Pla d'igualtat s'ha elaborat d'acord amb la normativa aplicable:

- ⇒ **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- ⇒ **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- ⇒ **Reial decret 6/2019**, d'1 de març, de les mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- ⇒ **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.
- ⇒ **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- ⇒ **Llei orgànica 15/2022,** integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- ⇒ **Llei 4/2023,** de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- ⇒ **Reial Decret 1026/2024,** de 8 d'octubre pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses

5 ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El present Pla d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'Institut Químic de Sarrià (IQS), amb independència de la seva modalitat contractual, grup professional, nivell jeràrquic, centre de treball o qualsevol altra circumstància laboral.

Pel que fa a les empreses externes que prestin serveis a IQS mitjançant contractes de subcontractació o coordinació d'activitats empresarials, IQS vetllarà perquè aquestes compleixin la normativa vigent en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació, sense que això impliqui l'aplicació directa del present Pla a les seves persones treballadores.

El II Pla d'igualtat tindrà una vigència de quatre anys, iniciant-se el dia 1 de setembre de 2026 i finalitzant el dia 31 d'agost de 2030.

El contingut del present Pla té caràcter obligatori i serà objecte de seguiment, avaluació i revisió en els termes establerts en el mateix.

6 PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE

El diagnòstic de situació en matèria d'igualtat entre dones i homes a IQS s'ha elaborat a partir de dades corresponents al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2024, analitzades de manera sistemàtica i desagregada per sexe, d'acord amb les matèries establertes a la normativa vigent.

Aquest diagnòstic ha permès identificar els principals desequilibris i àrees de millora, així com detectar pràctiques consolidades que contribueixen positivament a la igualtat d'oportunitats dins IQS.

A continuació es presenten les principals conclusions.

6.1 Composició de la plantilla

La plantilla d'IQS presenta un equilibri global entre dones i homes (50,1% de dones i 49,9% d'homes). No obstant això, aquest equilibri global no es trasllada de manera homogènia en l'estructura interna de la institució.

S'identifiquen situacions de segregació horitzontal:

- El col·lectiu de **Personal Docent i Investigador (PDI)** presenta una major presència masculina (57,3% homes).
- El col·lectiu de **PTGAS** presenta una major presència femenina (67,3% dones).

6.2 Edat, antiguitat i nivell formatiu

L'anàlisi per edat mostra una major presència masculina en les franges d'edat més elevades (especialment majors de 60 anys), mentre que en les franges més joves la distribució és més equilibrada o amb lleugera majoria femenina, fet que indica una tendència cap a l'equilibri generacional.

Pel que fa al nivell formatiu:

- El col·lectiu amb doctorat presenta una major presència masculina.
- En els nivells de grau i màster la presència femenina és superior.

Aquesta distribució reforça les diferències detectades en la composició del PDI i pot incidir en la promoció professional.

6.3 Accés a l'ocupació i contractació

No s'han identificat evidències de discriminació en els processos de selecció i contractació, que es basen en criteris de mèrit, capacitat i transparència.

No obstant això:

- Les contractacions recents mostren una major incorporació de dones, especialment en el PTGAS.
- Les extincions de contracte s'han concentrat majoritàriament en dones dins aquest mateix col·lectiu.

Aquestes dades fan recomanable continuar analitzant els fluxos d'entrada i sortida amb perspectiva de gènere.

6.4 Classificació professional

Malgrat que la plantilla global d'IQS està equilibrada, sí que trobem segregació en la classificació professional.

Pel que fa al PDI, les categories docents i directives més altes estan majoritàriament masculinitzades, mentre que la recerca i moltes categories intermèdies estan feminitzades.

Pel que fa al PTGAS és principalment femení, amb excepcions masculinitzades en àmbits tècnics i en alguns nivells de responsabilitat superior.

En el PDI trobem una docència masculinitzada i una recerca feminitzada. Es podria dir que existeix una divisió de rols de gènere i una possible associació de la docència estable i les categories més reconegudes amb els homes, i de la recerca (sovint més precària) amb les dones.

- Pel que fa a les categories del **Subgrup I Personal Docent**, veiem que les categories superiors estan masculinitzades amb un 85,0% d'homes en la categoria de professor catedràtic i un 66,7% en la categoria de professor titular i un 67,4% en la categoria de professor contractat doctor. La categoria on hi ha predomini de dones és la de professor Ajudant Doctor amb 66,7% dones.
- Pel que fa a les categories del **Subgrup II: Personal d'Investigació** la categoria superior d'investigador i col·laborador investigador està feminitzada.

En el PTGAS trobem una feminització general, amb excepcions molt masculinitzades en el subgrup de TIC's. El subgrup de Serveis, Oficis i Laboratoris es el subgrup més equilibrat (56,3% dones).

Pel que fa a les categories dels subgrups del PTGAS trobem un distribució desigual.

- En el **Subgrup I de Personal Titulat i Tècnic**, les categoria superior de Titulat amb responsabilitat d'alt nivell està feminitzada (66,7% dones) mentre que el nivell que el segueix Titulat amb coordinació d'equips està masculinitzada (62,3% homes).

- En el **Subgrup II. Personal Administratiu i d'Oficines**, la categoria superior de Responsable Superior està masculinitzada (66,7% homes), mentre que la resta de categories està feminitzades.

6.5 Promoció professional

En relació amb la promoció, globalment, les dones han tingut una lleugera major presència en promocions, un 56,5% de dones i un 43,5% d'homes. Aquestes s'han concentrat principalment en el PTGAS, mentre que en el PDI les promocions han afavorit majoritàriament els homes, fet que reforça la segregació vertical detectada.

Aquesta situació pot evidenciar l'existència de barreres estructurals en la promoció professional femenina, especialment en àmbits acadèmics.

6.6 Formació

No es detecten diferències rellevants en l'accés a la formació entre dones i homes. Tot i això les formacions en àmbits tecnològics continuen tenint una participació majoritàriament masculina, fet que pot reproduir desigualtats en determinades àrees professionals.

La participació de dones i homes és equilibrada.

Es valora positivament l'aposta per la formació en igualtat i comunicació inclusiva, adreçada a tota la plantilla.

6.7 Condicions de treball

No es detecta desequilibri entre homes i dones pel que fa al tipus de contracte.

Pel que fa a la reducció de jornada, hi ha un equilibri entre homes i dones quan la reducció es per acord empresa/persona treballadora. En canvi s'identifica que no hi ha homes exercint el seu dret a la reducció de jornada per guarda legal.

6.8 Exercici corresponsable conciliació vida personal, familiar i laboral

IQS disposa d'un ampli sistema de permisos i mesures de conciliació, regulat i accessible per a tota la plantilla.

Tanmateix, es detecta una important desigualtat en l'exercici de drets de conciliació:

- Les dones fan un ús molt superior dels permisos vinculats a la cura.
- No es registra pràcticament ús d'aquests permisos per part dels homes.

Això posa de manifest una insuficient corresponsabilitat en les cures, amb impacte potencial en la carrera professional de les dones.

En relació amb el treball a distància:

- es detecta una major utilització per part de les dones,
- especialment en nombre de jornades,

fet que suggereix que s'utilitza com a mecanisme de conciliació, però amb biaix de gènere.

6.9 Representació i organització

Els òrgans de govern i direcció presenten una infrarepresentació femenina, especialment en els nivells més alts, Patronat i Consell de Direcció, tot i que existeix un augment de presència femenina en els darrers exercicis. Per contra la representació legal de les persones treballadores és equilibrada i el Comitè d'igualtat presenta una major presència femenina.

Aquesta distribució evidencia que la participació de les dones és major en espais operatius i de suport, però menor en espais de presa de decisions.

6.10 Retribucions i auditoria retributiva

L'anàlisi retributiva, realitzada conforme a la normativa vigent (RD 902/2020) no detecta bretxes salarials superiors al 25 % ni s'identifica diferències salarials injustificades directament atribuïbles al sexe.

No obstant això, la segregació ocupacional (vertical i horitzontal) pot tenir un impacte indirecte en les retribucions, per la diferent distribució en categories i nivells.

Per a la valoració del llocs de treball s'ha emprat la metodologia STRATA, àmpliament reconeguda en l'àmbit de les valoracions de llocs de treball.

6.11 Prevenció de l'assetjament i cultura organitzativa

IQS disposa de protocols, mecanismes de prevenció i canals de denúncia adequats. No s'han registrat casos d'assetjament durant el període analitzat.

Es valora positivament l'existència del Sistema d'Entorn Segur I les accions de sensibilització ja implantades.

En l'àmbit comunicatiu, es promou una imatge inclusiva, tot i que es recomana consolidar de manera sistemàtica l'ús del llenguatge no sexista.

6.12 Conclusions

De forma sintètica, el diagnòstic permet concloure que IQS disposa d'una base sòlida en matèria d'igualtat, però presenta desigualtats estructurals que requereixen actuacions específiques, especialment en:

- la segregació vertical en el PDI
- la infrarepresentació femenina en òrgans de decisió
- la desigual distribució dels permisos de conciliació
- els usos diferenciats del treball a distància

7 EIXOS DEL PLA D'IGUALTAT

D'acord amb les conclusions del diagnòstic, el II Pla d'igualtat s'estructura en quatre eixos estratègics que aborden les principals àrees de millora detectades i asseguren una actuació integral i transversal en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats.

Cada eix inclou objectius específics i un conjunt de mesures associades, amb indicadors de seguiment que permeten avaluar-ne el grau d'implantació i efectivitat.

7.1 EIX 1: Igualtat d'oportunitats i no discriminació

EIX 1: Igualtat d'oportunitats i no discriminació			
OBJECTIU 1.1. Garantir un entorn laboral lliure de discriminació i assetjament			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Realitzar seguiment anual del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament, amb informe de resultats	Equip Entorn Segur	Nº casos gestionats Informe elaborat (sí/no)	Anual
b) Celebració anual del dia del Bon Tracte promogut per la Companyia de Jesús	Equip Entorn Segur + Comissió d'igualtat, diversitat i convivència	Nº accions realitzades % plantilla participant	Anual
c) Desenvolupar accions de difusió de la xarxa de referents: Equip Sistema Entorn Segur / Comissió d'Igualtat i Diversitat i Convivència	Equip Entorn Segur + Comissió d'igualtat i diversitat i convivència	Nº accions realitzades Nº canals on es publica la xarxa	Anual

EIX 1: Igualtat d'oportunitats i no discriminació			
OBJECTIU 1.2. Promoure la corresponsabilitat i la conciliació			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Fer difusió de les mesures de conciliació que hi ha a IQS. Realitzar una recollida propostes de millora.	Comitè d'igualtat	Nº accions de difusió Nº propostes recollides % plantilla que coneix les mesures (propera enquesta clima laboral)	Anual
b) Garantir que se segueix facilitant la formació de manera que permeti la conciliació de la vida familiar i laboral.	Persones& Organització	% accions formatives en horari compatible	Anual
c) Implementar accions de foment de la corresponsabilitat dirigides a incrementar l'ús de permisos per part dels homes	Persones& Organització	Nº accions realitzades	Anual
d) Analitzar anualment l'ús de permisos i reduccions de jornada per sexe.	Persones& Organització	% permisos per sexe	Anual
e) Habilitar un espai de lactància que garanteixi la privacitat i equipat amb les mesures que determina la normativa corresponent	Infraestructu-res / PRL	Espai habilitat (sí/no) Nº d'usuaris anuals	Curs acadèmic 2026-2027 Seguiment anual

EIX 1: Igualtat d'oportunitats i no discriminació			
OBJECTIU 1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en salut laboral			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Incorporar la variable sexe en la vigilància de la salut	PRL	Nª accions incorporades	Anual
b) Desenvolupar accions de promoció de la salut amb perspectiva de gènere	PRL	Nº accions implementades	Anual

7.2 EIX 2: Sensibilització, formació i cultura d'igualtat

EIX 2: Sensibilització, formació i cultura d'igualtat			
OBJECTIU 2.1. Garantir el llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Peri*
a) Implementar mesures per l'ús de la comunicació inclusiva (*formació, difusió de guies per exemple la de la xarxa vives de Criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris, cartelleria, etc.*)	Comitè d'igualtat + Comunicació	Nº mesures Nº accions formatives	Anual

EIX 2: Sensibilització, formació i cultura d'igualtat			
OBJECTIU 2.2. Formar en igualtat i no discriminació			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Garantir formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre l'oferta formativa permanent de les persones treballadores.	Persones& Organització	Nº accions formatives % plantilla formada	Anual
b) Incloure en els onboarding de les persones treballadores informació sobre els recursos que afavoreixen la convivència, la resolució de conflictes i que intervenen davant l'assetjament (Sistema Entorn Segur, Comissió igualtat, diversitat i convivència + Comitè d'igualtat)	Persones& Organització + Compliance Officer	% persones assistència onboarding	Anual
c) Difondre entre les persones treballadores l'existència dels òrgans d'IQS per a la detecció, assessorament i acompanyament de persones que puguin ser objecte de qualsevol tipus de discriminació i/o assetjament.	Comitè d'igualtat +Entorn Segur+Comissió igualtat, diversitat i convivència	Nº accions de difusió % plantilla que coneix els recursos	Anual

EIX 2: Sensibilització, formació i cultura d'igualtat			
OBJECTIU 2.3. Sensibilitzar i trencar estereotips de gènere			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Garantir que l'enquesta de clima laboral inclou temes de diversitat, igualtat i discriminació	Persones & Organització	Nº Preguntes	Trianual
b) Vetllar per a que en la representació institucional d'IQS hi hagi presència de dones.	Comitè igualtat +Comunicació	Increment del % de dones en actes institucionals Cumpliment 40/60 (sí/no)	Anual

7.3 EIX 3: Representació equilibrada i governança

EIX 3: Representació equilibrada i governança			
OBJECTIU 3.1. Reduir la segregació vertical i promoure la igualtat en promoció			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Revisió de la presència equilibrada de dones/homes (40%-60%) en òrgans de govern d'IQS	Comitè igualtat	% dones en òrgans Compliment 40/60 (sí/no)	Anual
b) Analitzar les promocions per sexe i col·lectiu (PDI/PTGAS)	Persones& Organització	% promocions per sexe Distribució per PDI i PTGAS	Anual

EIX 3: Representació equilibrada i governança			
OBJECTIU 3.2. Fomentar la presència equilibrada en òrgans de decisió			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Promoure la realització d'un estudi sobre els obstacles que dificulten la incorporació de les dones als òrgans de govern, amb propostes de mesures per superar-los	Recerca	Estudi realitzat (sí/no)	Curs acadèmic 2028-2029 Seguiment anual

b) Incorporar dades desagregades per sexe en informes i processos de selecció	Persones& Organització	Implantació (sí/no)	Anual

EIX 3: Representació equilibrada i governança			
OBJECTIU 3.3. Garantir l'equitat en condicions laborals			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Actualitzar auditoria retributiva per sexe	Persones& Organització	Bretxa (%)	Anual
b) Analitzar les extincions de contracte i els motius desagregat per sexe	Persones& Organització	% extincions per sexe i motiu	Anual

7.4 EIX 4: Comunicació, transparència i seguiment

EIX 4: Comunicació, transparència i seguiment			
OBJECTIU 4.1. Difondre el Pla d'igualtat i visibilitzar el Comitè d'igualtat			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Peri*
a) Difondre internament i externament el contingut del Pla d' Igualtat.	Comitè d'igualtat+ Comunicació	Nº canals /Nº noticies %plantilla que coneix el pla	Curs acadèmic 2026-2027
b) Traduir el Pla d'igualtat al castellà i l'anglès	Comitè d'igualtat	Nº versions disponibles	Curs acadèmic 2026-2027
c) Difondre internament el protocol pel canvi de nom en persones en procés de canvi de sexe. Portar a aprovació del CD si s'escau.	Comitè d'igualtat	Nº canals	Curs acadèmic 2026-2027

EIX 4: Comunicació, transparència i seguiment			
OBJECTIU 4.2. Millorar el sistema d'informació i diagnòstic			
Mesura	*Responsable*	*Indicador*	*Periodicitat*
a) Incorporar la variable "sexe" en totes les consultes que proporcionen informació per al diagnòstic.	Persones& Organització	% bases adaptades	Anual
b) Actualitzar periòdicament les dades del diagnòstic d'igualtat, especialment aquelles on la distribució per sexes no és equilibrada de manera que es pugui anar avaluant l'eficàcia de les mesures adoptades.	Comitè d'igualtat	Nº actualitzacions	Anual

8 SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA

L'avaluació contínua del Pla d'igualtat té com a finalitat verificar el compliment dels objectius proposats, valorar l'eficàcia de les mesures adoptades i realitzar els ajustos necessaris per a garantir la seva efectivitat.

Aquest procés es concep com a participatiu, transparent i basat en dades objectives.

IQS es compromet a garantir els recursos humans, tècnics, materials i econòmics suficients per a la implementació, seguiment, avaluació i revisió efectiva de les mesures previstes en el present Pla d'igualtat.

8.1 Òrgan responsable del seguiment

El Comitè d'Igualtat d'IQS assumirà les funcions de Comissió de Seguiment, Avaluació i Revisió del present Pla d'igualtat, essent l'òrgan responsable del control de la implantació, desenvolupament i compliment de les mesures previstes.

El Comitè d'Igualtat manté la mateixa composició que la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat, constituïda d'acord amb el que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Aquest òrgan està integrat de forma paritària per 6 persones:

- 3 persones en representació de l'empresa
- 3 persones en representació legal de les persones treballadores (RLT)

La composició del Comitè presenta una representació equilibrada de gènere, amb 4 dones i 2 homes.

Les funcions del Comitè d'Igualtat, en la seva condició de Comissió de Seguiment del Pla, seran:

- supervisar la implantació i desenvolupament de les mesures previstes en el Pla
- verificar el grau de compliment dels objectius establerts
- analitzar els indicadors definits per a cada mesura
- interpretar el contingut del Pla i resoldre les possibles incidències derivades de la seva aplicació
- elaborar informes periòdics de seguiment i avaluació
- proposar accions correctores, mesures complementàries o modificacions del Pla quan sigui necessari
- impulsar accions de difusió i sensibilització en matèria d'igualtat

El Comitè d'Igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada tres mesos i, amb caràcter extraordinari, quan ho requereixin les circumstàncies o ho sol·liciti qualsevol de les parts.

De cada reunió se n'aixecarà la corresponent acta, en la qual es recolliran els acords adoptats, les actuacions realitzades, les incidències detectades i, si escau, les propostes de millora o revisió.

8.2 Sistema de seguiment

El seguiment del Pla es realitzarà de manera contínua mitjançant:

- La recollida periòdica d'informació relativa a l'execució de les mesures
- L'actualització dels indicadors associats a cada acció
- La identificació de desviacions respecte dels objectius previstos

El Comitè d'igualtat elaborarà un informe anual de seguiment, que inclourà:

- el grau de desenvolupament de les mesures
- els resultats dels indicadors
- les dificultats detectades
- les accions correctores proposades

8.3 Indicadors d'avaluació

Per a cada mesura del Pla s'han definit indicadors específics que queden definits en cadascuna de les accions dels eixos desplegats.

Els indicadors es recolliran, sempre que sigui possible, de manera desagregada per sexe i altres variables rellevants (edat, grup professional o col·lectiu).

8.4 Eines de recollida de dades

Per tal de recollir dades es podran emprar les següent eines:

- sistemes d'informació de recursos humans
- registres interns (formació, promoció, selecció, etc.)
- enquestes a la plantilla
- entrevistes i grups de discussió, quan es consideri necessari

8.5 Participació de les persones treballadores

La participació de les persones treballadores és un element clau per al correcte desenvolupament del Pla.

A aquest efecte, es facilitaran canals de comunicació que permetin:

- recollir propostes de millora
- identificar necessitats emergents
- fomentar la implicació de les persones treballadores

Així mateix, es podran impulsar accions de participació com enquestes o consultes específiques.

8.6 Transparència i rendició de comptes

Els resultats del seguiment i avaluació del Pla seran objecte de comunicació interna, mitjançant:

- la difusió d'informes resum
- la presentació als òrgans de direcció si s'escau
- altres canals corporatius si es considera oportú

Aquesta transparència permetrà garantir la rendició de comptes i reforçar el compromís institucional amb la igualtat.

8.7 Revisió, actualització i modificació del pla

El Pla podrà ser objecte de revisió, actualització o modificació dels seus objectius, mesures, indicadors o sistemes de seguiment abans de la finalització del seu període de vigència, d'acord amb el procediment previst en aquest apartat i amb l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

D'acord amb el que disposa l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, el Pla d'Igualtat d'IQS s'haurà de revisar, en tot cas, en els supòsits següents:

- Quan sigui necessari com a conseqüència dels resultats del seguiment i de l'avaluació.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, la seva organització o els seus sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball, o les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió, actualització o modificació del Pla d'Igualtat es durà a terme d'acord amb el procediment següent:

- Qualsevol proposta de revisió o modificació haurà de presentar-se davant el Comité d'Igualtat en la seva condició de Comissió de Seguiment, Avaluació i Revisió. Les propostes hauran de presentar-se degudament motivades i acompanyades, si escau, de la informació o documentació que les justifiqui.

- El Comitè analitzarà la proposta presentada i valorarà la necessitat d'iniciar procés de revisió o modificació del Pla. En tot cas, quan concorrin alguna de les circumstancies previstes en aquest apartat o en la normativa aplicable, s'iniciarà el corresponent procés de negociació entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

- Les negociacions relatives a la revisió, actualització o modificació del Pla d'Igualtat es desenvoluparan de bona fe amb la finalitat d'assolir un acord.

Les modificacions que s'acordin s'incorporaran al Pla d'igualtat mitjançant el corresponent acord, i, quan sigui legalment exigible, seran objecte de registre davant l'autoritat laboral competent.

8.8 Procediment de resolució de discrepàncies

Qualsevol discrepància que pugui sorgir en relació amb la interpretació, aplicació, seguiment, avaluació o revisió del present Pla d'igualtat serà analitzada en primer terme pel Comitè d'Igualtat, en la seva condició de Comissió de Seguiment, Avaluació i Revisió.

A aquests efectes, qualsevol de les parts representades al Comitè podrà plantejar per escrit la discrepància, exposant-ne els antecedents, la qüestió objecte de controvèrsia i la proposta de resolució que consideri adient.

Rebuda la comunicació, el Comitè d'Igualtat analitzarà la qüestió plantejada i les parts negociaran de bona fe amb la finalitat d'assolir una solució consensuada. Durant aquest procés, les parts es comprometen a facilitar la informació necessària i a participar activament en la cerca d'acords que permetin garantir la correcta interpretació, aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'igualtat. Les deliberacions i, si escau, els acords adoptats quedaran reflectits en la corresponent acta.

En cas que no sigui possible assolir un acord en el si del Comitè d'Igualtat, les parts podran acudir als procediments de mediació o resolució autònoma de conflictes previstos en els acords interprofessionals o en la normativa vigent que resulti d'aplicació.

La tramitació de qualsevol discrepància no suspendrà l'aplicació de les mesures contingudes en el Pla d'igualtat, excepte acord exprés de les parts o quan la naturalesa de la qüestió plantejada ho faci necessari.

Juliol 2026

En representació de l'empresa

Carlos Bel López Mercè Pedrola Puig Eva Barreda Carrasco

En representació de la representació legal de les persones treballadores

Mª Montserrat Gasser Rubinat Víctor Alonso Ríos Patricia Torruella Barrios

Aquesta versió del Pla incorpora les esmenes efectuades en el marc del procediment de registre. La data d'aprovació per la Comissió Negociadora es manté en juliol de 2026.