

La UdL incorpora persones referents en gènere en tots els seus centres

El Pla d'Igualtat entre Dones i Homes 2025-2028 és d'obligat compliment

La Universitat de Lleida (UdL) incorporarà membres de la comunitat universitària com a referents en igualtat en tots els centres. Seran figures a qui poder acudir en cas d'assessorament o denúncia de violències masclistes. Aquesta és una de les 54 mesures del [Pla d'Igualtat entre Dones i Homes 2025-2028](#) [



Treballadores del PTGAS / FOTO: Premsa UdL

<https://idis.udl.cat/ca/igualtat/politiques-digualtat/pla-digualtat-entre-dones-i-homes/>] aprovat recentment i que és d'aplicació a tot el personal de la UdL, docent i investigador (PDI) i de gestió i administració (PTGAS). D'obligat compliment, té una vigència inicial de quatre anys, prorrogables fins a un màxim de dos anys més.

"Per primer cop, el Pla d'Igualtat de la UdL, lluny de ser una mera guia d'actuació amb caràcter facultatiu o un pla estratègic, esdevé un acord en el marc de la negociació col·lectiva i, per tant, és de compliment obligatori", explica la vicerectora de Compromís social, Igualtat i Cooperació, Núria Camps. El document, a més, "ret acatament a la [Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari](#) [<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>] (LOSU) i als Reials decrets [901/2020](#) [https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf] i [902/2020](#) [https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf]", afegeix.

Les mesures del Pla s'engloben en tres eixos: cultura organitzativa en igualtat, igualtat efectiva en el treball, i universitat segura i respectuosa. Totes elles s'han negociat amb els representants sindicals del personal i són fruit d'una **diagnosi prèvia** que ha analitzat set àmbits: la cultura i la comunicació per a la igualtat; la infrarepresentació femenina; les condicions de treball; la selecció, contractació, formació i promoció professional; la classificació professional i les retribucions; l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Entre altres, la diagnosi, ha posat de manifest que la bretxa salarial de gènere a la UdL oscil·la al voltant d'un 9-11% (segons diferents metodologies de calcular-la), si bé no presenta dades que condueixin a pensar en existència d'il·legalitat ni de discriminació. També que a la institució es dona "l'efecte tisora", és a dir, que a mesura que s'avança en les categories més altes en la carrera acadèmica la presència de dones disminueix i la d'homes augmenta. Així, a la UdL hi ha només un 30,3% de dones catedràtiques i un 18,2% d'emèrites.

L'estudi també ha constatat un altre efecte, el *leaky pipeline* (fuga de talent) i és que les dones tenen una representació major o igual que els homes en les primeres etapes de la carrera investigadora, mentre que aquesta proporció es redueix a mesura que s'hi avança. A la Universitat de Lleida, el nombre d'investigadores

amb trams de recerca (sexennis) acumulats és inferior al dels investigadors en tots els casos, excepte en el d'un sol tram, on les dones representen el 57,2%.

Entre les **54 mesures** que planteja el nou Pla d'Igualtat, a banda de la identificació i designació de membres de la comunitat universitària com a referents en igualtat, destaca la confecció del registre salarial del personal de la Universitat de Lleida i l'actualització anual de les dades per mesurar l'evolució de la bretxa entre els sous. En l'àmbit de *Cultura organitzativa en igualtat*, el document proposa realitzar formacions en igualtat per a càrrecs directius, comandaments intermedis i responsables, així com per a la plantilla en general. També determina que caldrà modificar la normativa de doctorats Honoris Causa per revertir la infrarepresentació de les dones amb aquesta distinció i establir criteris de revocació d'aquest reconeixement.

Dins l'eix d'*Universitat segura i respectuosa*, el Pla determina que caldrà un compromís explícit dels directors/es i tutors/es de tesis doctorals, de conèixer i respectar en tot moment les polítiques en matèria d'igualtat i de prevenció de l'assetjament. La mateixa obligació tindran els responsables de grups de recerca. Al mateix àmbit, el document proposa altres mesures com ara l'actualització de l'estudi de percepció de la violència de gènere entre la comunitat universitària; i la millora dels espais universitaris en termes d'augmentar la percepció de seguretat.

MÉS INFORMACIÓ:

Pla d'Igualtat UdL 2025-2028 [

https://idis.udl.cat/export/sites/Idis/ca/.galleries/Documents-00001/PLA_IGUALTAT_UdL_aprovat_publicar.pdf]