



Informe de seguiment del Pla d'igualtat entre dones i homes a la Universitat de Lleida (2025-2028)

Anualitat 2025



Índex de continguts

1. Presentació.....	3
2. Grau d'implementació per eixos.....	4
3. Grau d'implementació global.....	10
4. Grau d'implementació per unitats responsables.....	11
5. Conclusions i observacions finals	13

Relació de gràfics

Gràfic 1. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per a l'any 2025 de l'eix A, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.....	5
Gràfic 2. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per a l'any 2025 de l'eix B, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.....	7
Gràfic 3. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per a l'any 2025 de l'eix C, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.....	9
Gràfic 4. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per al 2025 del Pla d'igualtat de la UdL, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.....	10
Gràfic 5. Grau d'implementació general del Pla d'igualtat, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.	11
Gràfic 6. Grau d'implementació de les mesures segons les unitats responsables, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.....	12

Relació de taules

Taula 1. Estat de totes les mesures de l'eix A del Pla d'igualtat, a febrer de 2026. Font: elaboració pròpia.	5
Taula 2. Estat de totes les mesures de l'eix B del Pla d'igualtat, a febrer de 2026. Font: elaboració pròpia.	8
Taula 3. Estat de totes les mesures de l'eix C del Pla d'igualtat, a febrer de 2026. Font: elaboració pròpia.	10



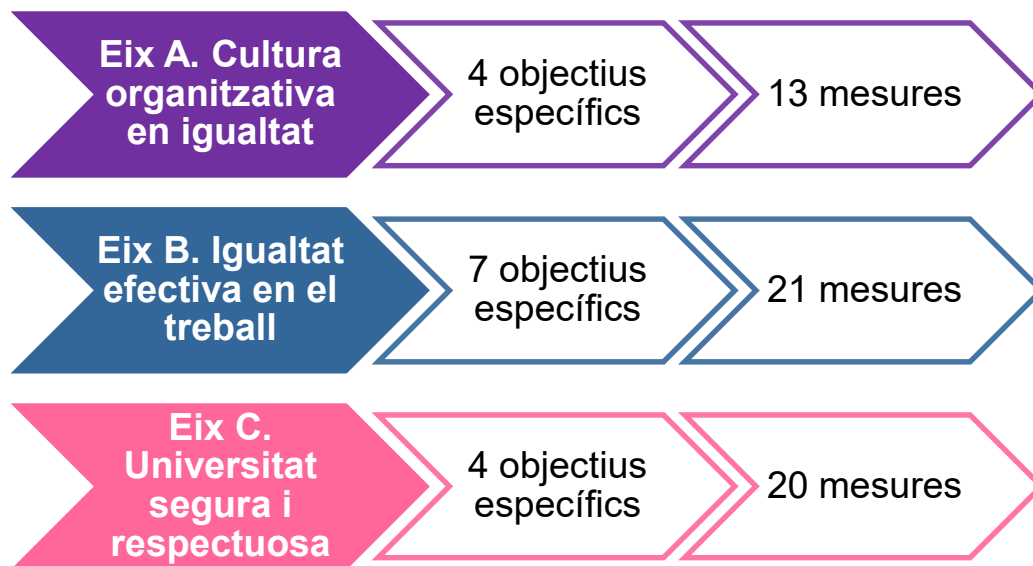
1. Presentació

El **Pla d'igualtat entre dones i homes a la Universitat de Lleida (2025-2028)**, en endavant Pla d'igualtat, es va aprovar en el marc de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la UdL. La constitució d'aquesta Comissió, integrada per una part institucional i una part social, dona resposta a allò establert a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (tant per les organitzacions i institucions de caràcter públic com privat), al Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el desenvolupament de la seva ocupació, així com al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre.

El Pla d'igualtat va entrar en vigor el 8 de març de 2025, té una vigència de 4 anys i és d'aplicació a tot el personal docent i investigador (PDI) i el personal tècnic, de gestió, d'administració i serveis (PTGAS) de la Universitat de Lleida.

Tal com preveu la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema universitari, va ser informat al Consell de Govern del 30 d'abril de 2025.

El Pla d'igualtat està estructurat en 3 eixos, cadascun amb el seu objectiu general. Amb un total de 15 objectius específics i 54 mesures (veure Taula 1).



Il·lustració 1. Estructura del Pla d'igualtat: objectius específics i mesures de cada eix. Font: Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat de Lleida (2025-2028).



El mateix Pla d'igualtat estableix que, *tal com preveu el Reial Decret 901/2020 en el seu article 9.6, el seguiment i l'avaluació de les mesures s'ha de fer de manera periòdica segons s'estipuli en el calendari d'actuacions del Pla d'Igualtat o en el reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del Pla d'Igualtat. No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.* En el marc de la citada Comissió es va acordar fer un informe de seguiment per a cada any de vigència del Pla d'igualtat.

Aquest informe anual, doncs, és el resultat del seguiment de la implementació de les mesures considerades permanents i de les contemplades per a l'anualitat 2025 (és a dir, 35 de les 54) del Pla d'igualtat entre dones i homes de la Universitat de Lleida (2025-2028).

S'agraeix la col·laboració de les unitats i altres membres del PTGAS i PDI que han facilitat informació per a l'elaboració d'aquest informe.

2. Grau d'implementació per eixos

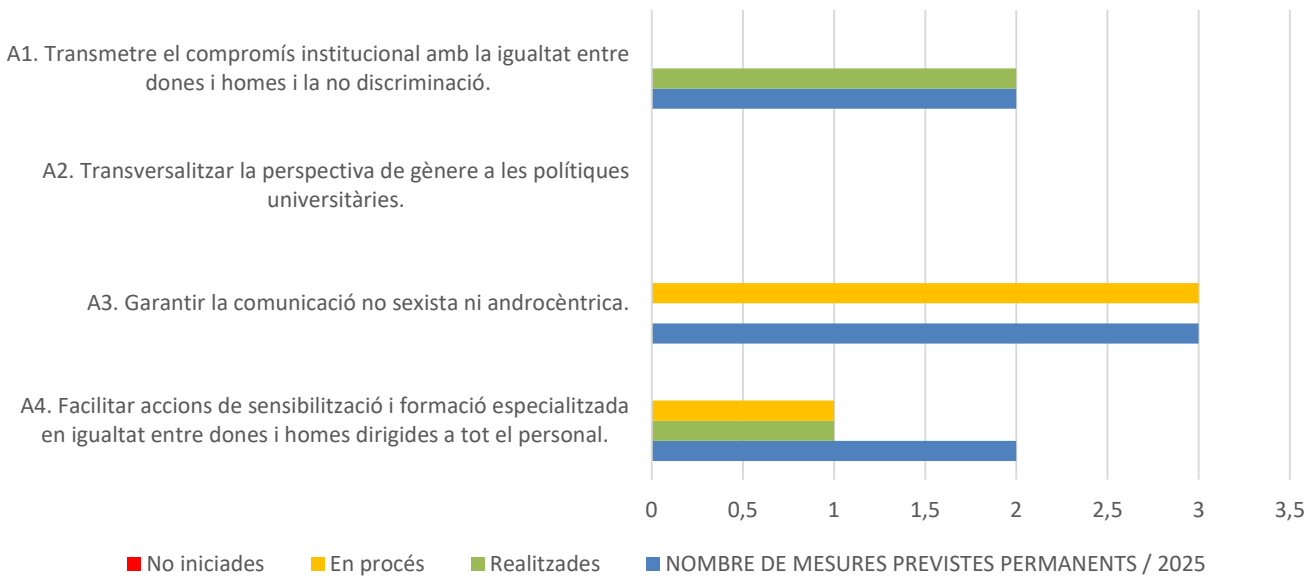
A continuació, es descriu el desenvolupament de cada eix durant aquesta primera anualitat de vigència del Pla d'igualtat.

Eix A. Cultura organitzativa en igualtat

L'eix A. *Cultura organitzativa en igualtat* té per objectiu general "reforçar el compromís de la UdL per a la igualtat entre dones i homes", que es concreta en els següents objectius específics:

- Transmetre el compromís institucional amb la igualtat entre dones i homes i la no-discriminació.
- Transversalitzar la perspectiva de gènere a les polítiques universitàries.
- Garantir la comunicació no sexista ni androcèntrica.
- Facilitar accions de sensibilització i formació especialitzada en igualtat entre dones i homes dirigides a tot el personal.

De les 13 mesures corresponents a l'eix A, 5 són permanents i 2 estaven previstes per a implementar-se el 2025. Després del procés de seguiment realitzat, es conclou que totes estan en procés o realitzades, tal com mostra el següent gràfic.



Gràfic 1. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per a l'any 2025 de l'eix A, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.

Si es tenen en compte els resultats globals, del total de mesures de l'eix A per als 4 anys de vigència del Pla d'igualtat s'han realitzat el 23%, un 62% romanen parcialment realitzades i un 15% no s'han realitzat encara. Les que encara no s'han iniciat estan previstes per a futures anualitats. I les mesures A.1.2. A.2.1. A.2.2 i A.4.1 s'han començat a treballar, malgrat estar previstes també per altres anualitats.

En la següent taula i posteriors es mostra l'estat de cada mesura, segons la llegenda següent:

REALITZADA	EN PROCÉS	NO INICIADA
------------	-----------	-------------

EIX A. CULTURA ORGANITZATIVA EN IGUALTAT				
A1. Transmetre el compromís institucional amb la igualtat entre dones i homes i la no discriminació.	A.1.1.	A.1.2.	A.1.3.	
A2. Transversalitzar la perspectiva de gènere a les polítiques universitàries.	A.2.1.	A.2.2.	A.2.3.	A.2.4.
A3. Garantir la comunicació no sexista ni androcèntrica.	A.3.1.	A.3.2.	A.3.3.	
A4. Facilitar accions de sensibilització i formació especialitzada en igualtat entre dones i homes dirigides a tot el personal.	A.4.1.	A.4.2.	A.4.3.	

Taula 1. Estat de totes les mesures de l'eix A del Pla d'igualtat, a febrer de 2026. Font: elaboració pròpia.



D'entre totes les que s'han realitzat ja, es destaca l'A.1.1 de difusió efectiva del Pla d'igualtat. A banda del registre públic corresponent, es van penjar notícies per part de la unitat de Premsa i la unitat d'Igualtat i Diversitats, que també en va informar per correu electrònic a tota la comunitat universitària, el Pla d'Igualtat es va publicar a la pàgina web de la UdL, a la Intranet i a la unitat d'Igualtat i Diversitats (amb enllaços directes també), i es va treballar amb una empresa col·laboradora la visualització de dades de forma interactiva sobre la diagnosi, les mesures i el seu desenvolupament¹.

En el marc de la mesura A.1.3 s'ha articulat un canal de comunicació per a la difusió d'activitats en igualtat de gènere tot tenint en compte l'existència de les noves referents d'igualtat a centres. S'han mantingut les formacions en igualtat que s'oferien, amb alguna formació més (tant organitzada per la UdL com per agents externs). I s'observen lleugeres millores en l'ús del llenguatge no androcèntric ni sexista i de dades desagregades per sexe, tot i que no es fa de forma generalitzada encara.

Eix B. Igualtat efectiva en el treball

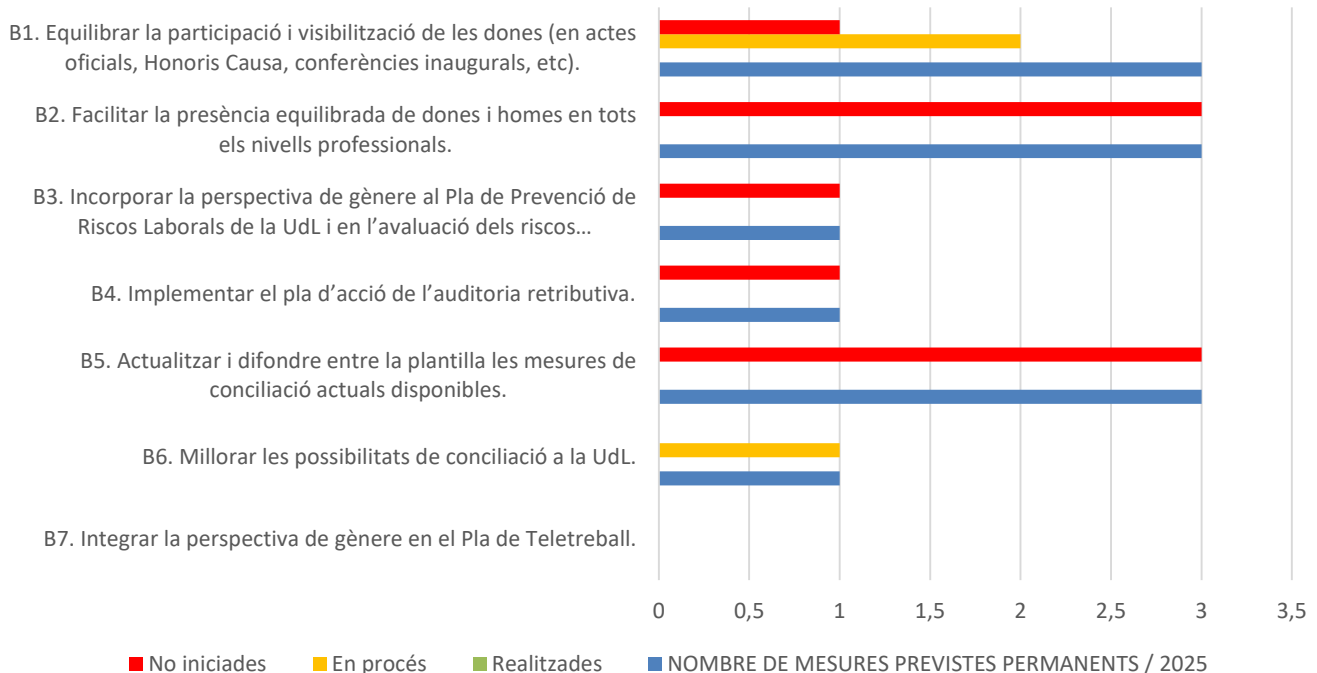
Al seu torn, l'eix *B. Igualtat efectiva en el treball* té com a objectiu general "fer efectiva la igualtat d'oportunitats per a les dones en l'àmbit laboral" i les mesures responen als següents objectius específics:

- Equilibrar la participació i visibilització de les dones (en actes oficials, doctorats honoris causa, conferències inaugurals, etc.).
- Facilitar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells professionals.
- Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de prevenció de riscos laborals de la UdL i a l'avaluació dels riscos psicosocials de tot el personal de la UdL.
- Implementar el pla d'acció de l'auditoria retributiva.
- Actualitzar i difondre entre la plantilla les mesures de conciliació actuals disponibles.
- Millorar les possibilitats de conciliació a la UdL.
- Integrar la perspectiva de gènere al Pla de teletreball.

¹ Per a accedir a la visualització de dades interactiva, consulteu les pestanyes de "Pla d'igualtat", "Diagnosi de gènere" i "Execució" a: <https://idis.udl.cat/ca/igualtat/politiques-digualtat/pla-digualtat-entre-dones-i-homes/>



De les 21 mesures contemplades en l'eix B, 10 són permanents i 2 estaven previstes per a implementar-se el 2025. Tan sols estan en procés 3 mesures permanents, la resta no s'han iniciat o es desconeix si s'han iniciat.



Gràfic 2. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per a l'any 2025 de l'eix B, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.

D'entre les mesures en marxa, es destaca la B.1.1 de reforç de la visibilització i reconeixement de referents femenins, amb les campanyes "SOMSTEM. Tu també ho pots ser!" o "Elles investiguen", entre altres activitats. No obstant, de les 6 mencions Honoris Causa atorgades entre 2023 i 2025 tan sols 1 va ser per a una dona (Maria Teresa Anguera Argilaga, catedràtica en psicologia). I tampoc s'han augmentat els espais, esdeveniments o altres amb noms de dona.

Val a dir que d'algunes mesures no s'ha obtingut informació i s'han valorat com a no iniciades. Caldrà comprovar per a l'elaboració del següent informe com ha estat el seu desenvolupament.

En global, és a dir, del total de 21 mesures de l'eix B per als 4 anys de vigència del Pla d'igualtat, un 14% estan en procés i un 86% no s'han realitzat encara. En aquest cas, les mesures previstes per a altres anualitats no s'han començat a treballar encara.



EIX B. IGUALTAT EFECTIVA EN EL TREBALL						
B1. Equilibrar la participació i visibilització de les dones (en actes oficials, Honoris Causa, conferències inaugurals, etc).	B.1.1.	B.1.2.	B.1.3.			
B2. Facilitar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells professionals.	B.2.1.	B.2.2.	B.2.3.	B.2.4.	B.2.5.	B.2.6.
B3. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la UdL i en l'avaluació dels riscos psicosocials de tot el personal de la UdL.	B.3.1.	B.3.2.	B.3.3.			
B4. Implementar el pla d'acció de l'auditoria retributiva.	B.4.1.					
B5. Actualitzar i difondre entre la plantilla les mesures de conciliació actuals disponibles.	B.5.1.	B.5.2.	B.5.3.			
B6. Millorar les possibilitats de conciliació a la UdL.	B.6.1.	B.6.2.	B.6.3.			
B7. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de Teletreball.	B.7.1.	B.7.2.				

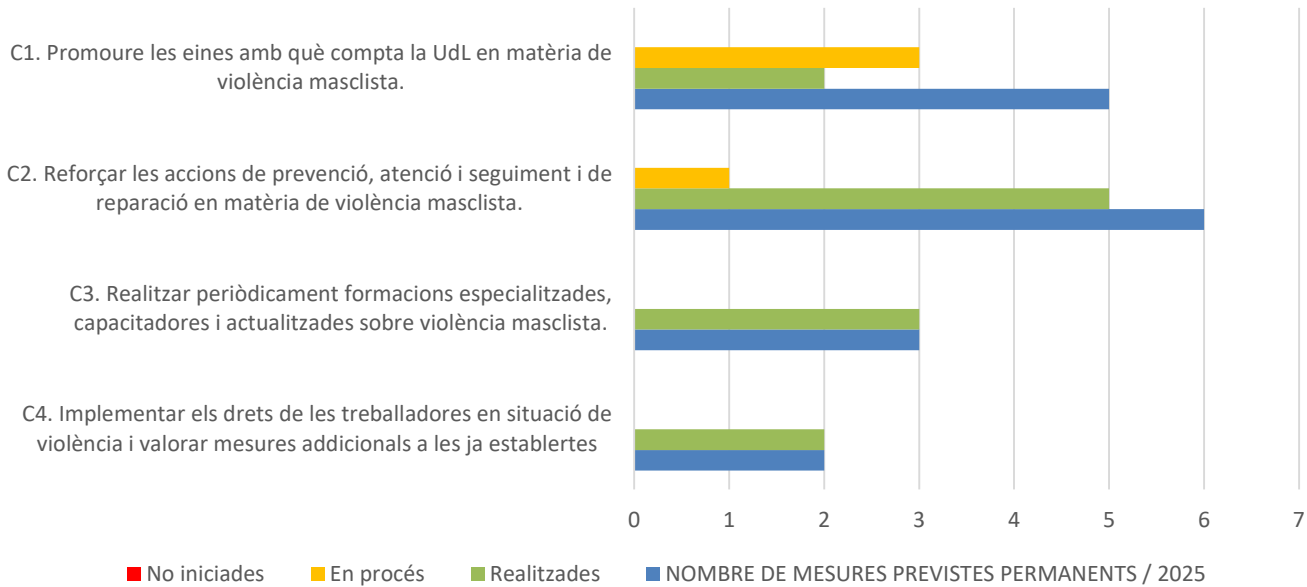
Taula 2. Estat de totes les mesures de l'eix B del Pla d'igualtat, a febrer de 2026. Font: elaboració pròpia.

Eix C. Universitat segura i respectuosa

Per últim, l'eix C. *Universitat segura i respectuosa* té com a objectiu general "Promoure un entorn universitari lliure de qualsevol forma de violència masclista o LGBTI-foba". Aquest objectiu general es concreta en 4 objectius específics, que són:

- Promoure les eines de què disposa la UdL en matèria de violència masclista.
- Reforçar les accions de prevenció, atenció i seguiment i de reparació en matèria de violència masclista.
- Fer periòdicament formacions especialitzades, capacitadores i actualitzades sobre violència masclista.
- Implementar els drets de les treballadores en situació de violència i valorar mesures addicionals a les ja establertes.

De les 20 mesures contemplades en l'eix C, 11 són permanents i 5 estaven previstes implementar-les aquest 2025. **Totes estan en procés o realitzades.**



Gràfic 3. Graó d'implementació de les mesures permanents i previstes per a l'any 2025 de l'eix C, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.

D'entre les que s'han realitzat ja, es destaca la C.2.5 d'explicitar el compromís per part de 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 sexual, per a la qual es va modificar la carta de compromís de bones pràctiques (o carta doctoral) a partir de la proposta de modificació que en va fer la Secció d'Igualtat de Gènere Dolors Piera. Les formacions i les accions de sensibilització i prevenció de la violència masclista s'han reforçat.

Per altra banda, es destaca que una de les mesures que es troba en procés és la C.1.1 d'adaptació del *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la UdL* als estàndards que marca el Protocol guia per a l'àmbit universitari. Amb l'entrada en vigor recentment del nou *Reglament per a l'exercici de la potestat reglamentària a la UdL* la seva elaboració i aprovació es veurà afectada.

En global, és a dir, del total de mesures de l'eix C per als 4 anys de vigència del Pla d'igualtat, s'han realitzat el 60%, un 20% romanen parcialment realitzades i un 20% no s'han realitzat encara. En aquest darrer eix, les mesures qualificades com a no iniciades corresponen a mesures previstes per a dur-se a terme en futures anualitats.

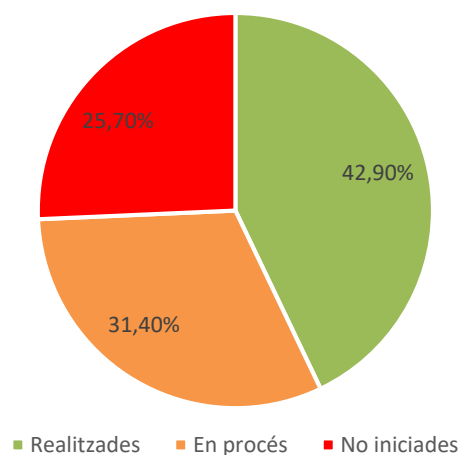


EIX C. UNIVERSITAT SEGURA I RESPECTUOSA								
C1. Promoure les eines amb què compta la UdL en matèria de violència masclista.	C.1.1.	C.1.2.	C.1.3.	C.1.4.	C.1.5.			
C2. Reforçar les accions de prevenció, atenció i seguiment i de reparació en matèria de violència masclista.	C.2.1.	C.2.2.	C.2.3.	C.2.4.	C.2.5.	C.2.6.	C.2.7.	C.2.8.
C3. Realitzar periòdicament formacions especialitzades, capacitadores i actualitzades sobre violència masclista.	C.3.1.	C.3.2.	C.3.3.					
C4. Implementar els drets de les treballadores en situació de violència i valorar mesures addicionals a les ja establertes	C.4.1.	C.4.2.	C.4.3.	C.4.4.				

Taula 3. Estat de totes les mesures de l'eix C del Pla d'igualtat, a febrer de 2026. Font: elaboració pròpia.

3. Grau d'implementació global

Tot atenent a les mesures permanents i les previstes per al 2025 (35), els resultats són els que mostra el Gràfic 4 a continuació: **15 mesures es consideren realitzades, 11 estan en procés i 9 no s'han iniciat.** És a dir, han quedat per iniciar-se una quarta part de les mesures previstes.

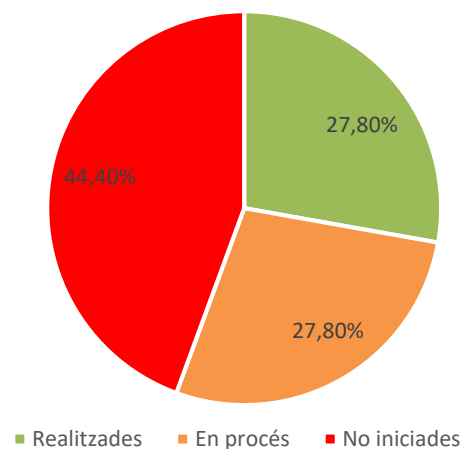


Gràfic 4. Grau d'implementació de les mesures permanents i previstes per al 2025 del Pla d'igualtat de la UdL, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.



D'entre aquestes 35, 26 eren mesures permanents. De les quals s'han realitzat 10, 9 estan en procés i 7 no s'han iniciat. La resta eren mesures previstes per al 2025 i se n'han realitzat 5, 2 estan en procés i 2 no s'han iniciat.

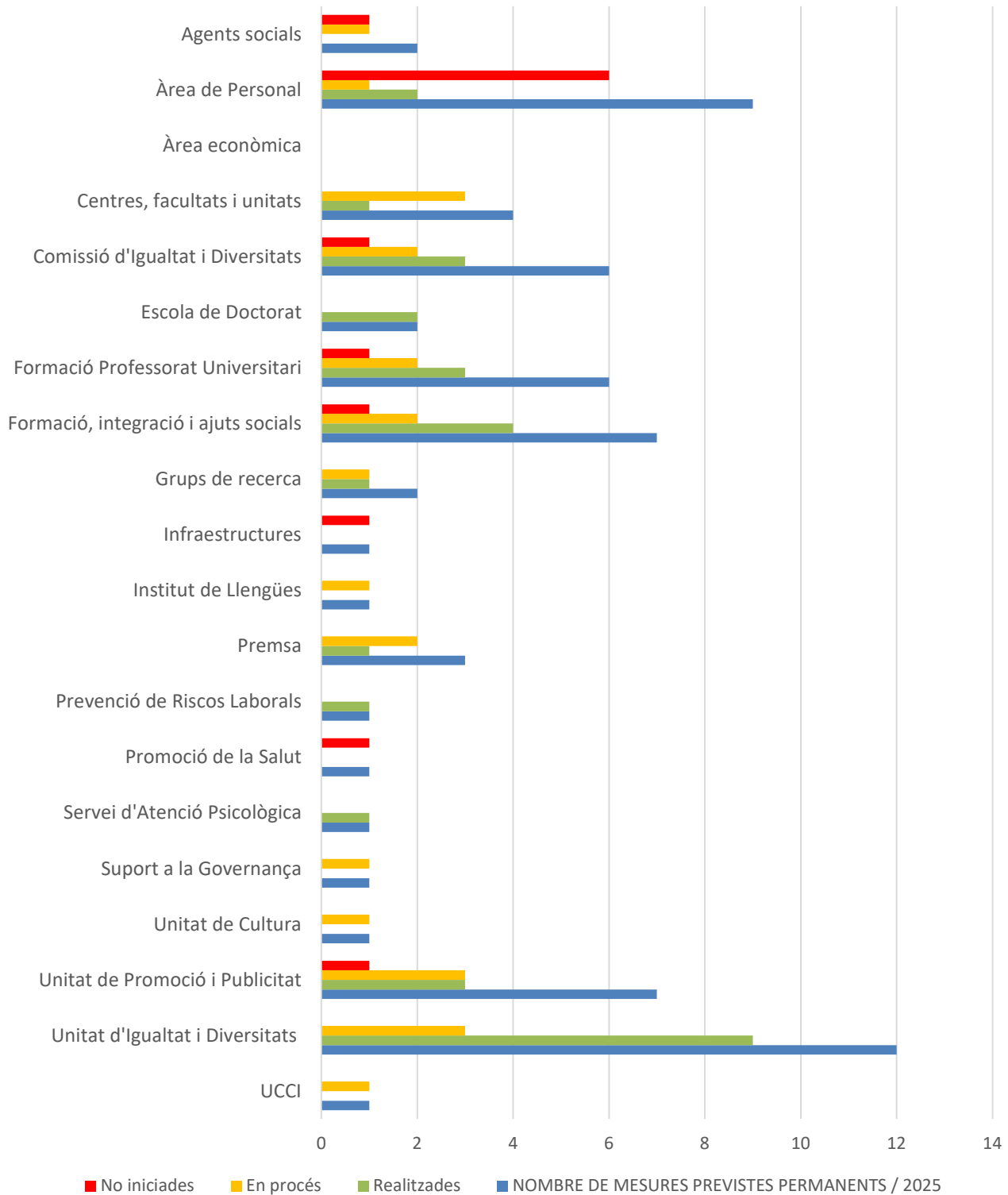
En definitiva i a trets globals, tot i que parcials ja que aquest tan sols és el seu primer any de vigència, el grau d'implementació general de les 54 mesures del Pla d'igualtat és el següent: es consideren realitzades 15 mesures, 15 en procés i 24 no iniciades.



Gràfic 5. Grau d'implementació general del Pla d'igualtat, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.

4. Grau d'implementació per unitats responsables

En el procés de negociació del Pla d'igualtat, es va establir qui era responsable orgànic i unitat executora de cada mesura. En la majoria de casos, la responsabilitat queda compartida entre diversos òrgans o càrrecs i entre diverses unitats. La unitat d'Igualtat i Diversitats, amb 20 mesures, i l'àrea de Personal, amb 15, són les que assumeixen (de forma unitària o bé compartida) un nombre més elevat de mesures en la vigència del Pla d'Igualtat. De fet, de les 20 mesures on participa la unitat d'Igualtat i Diversitats, 12 estaven previstes com a permanents o per a executar-se durant el 2025 i el percentatge d'implementació d'aquestes és del 75%. Per la seva banda, de les 15 mesures on participa l'àrea de Personal, 9 estaven previstes com a permanents o per a implementar-se durant el 2025. En el seu cas, el percentatge d'implementació és del 22%. En el següent gràfic es pot observar el grau d'implementació de les mesures previstes pel 2025 o permanents segons les unitats responsables de la seva implementació.



Gràfic 6. Grau d'implementació de les mesures segons les unitats responsables, a febrer de 2026 (%). Font: elaboració pròpia.



5. Conclusions i observacions finals

De l'anàlisi realitzat i amb la finalitat de vetllar pel bon compliment del Pla d'igualtat durant la resta de la seva vigència, s'extreuen les següents conclusions i es realitzen una sèrie d'observacions a considerar per part de totes les parts responsables:

- Tot atenent a les mesures permanents i les previstes per al 2025 (35), es conclou que 15 mesures es consideren realitzades, 11 estan en procés i 9 no s'han iniciat. És a dir, han quedat per iniciar-se una quarta part de les mesures previstes.
- En trets globals (tot i que parcials, ja que aquest tan sols és el seu primer any de vigència), del total de mesures del Pla d'igualtat se'n consideren realitzades 15, 15 més estan en procés i 24 no s'han iniciat encara. És a dir, han quedat per iniciar-se el 44,4% de les mesures totals.
- El que més preocupa és el fet que, tot i ser un Pla d'igualtat laboral i negociat en una comissió paritària entre la representació institucional i la representació legal dels treballadors i treballadores, sigui l'eix B amb 21 mesures estrictament de l'àmbit laboral el menys implementat. Cal tenir en compte, per altra banda, que els eixos A i C contenen objectius i mesures que ja es venien treballant en els anteriors plans d'igualtat de la UdL i amb diverses mesures que impliquen, de forma unitària o bé compartida, a la Secció d'Igualtat de Gènere Dolors Piera. Factors que han facilitat la bona marxa de les mesures previstes en aquests dos eixos.
- Per a l'elaboració d'aquest informe de seguiment anual s'ha rebut informació de 25 de les 54 mesures, ja sigui mitjançant la fitxa corresponent o mitjançant algun altre canal. Per part de la Secció d'Igualtat de Gènere Dolors Piera s'ha complementat la informació rebuda per part de les unitats vinculades a la implementació de les mesures i, en alguns casos, ha hagut de recavar informació de mesures de les quals no n'ha rebut. Es recomana, per tant, procurar una major implicació de les unitats executores en aquest sentit.
- El següent informe de seguiment, corresponent a l'avaluació intermèdia del Pla d'igualtat, s'elaborarà el 2027 amb la informació de la implementació de les mesures de 2026, les permanents i les que no s'han considerat realitzades el 2025. Per tant, entre el mes de gener i el 15 de febrer del 2027 s'hauran de fer arribar les fitxes de seguiment² i/o la informació

² Consulteu la fitxa de seguiment a [l'Annex II del Pla d'igualtat](#) Sol·liciteu-la en format editable a idis.igualtat@udl.cat Us



corresponent per valorar-ne la seva implementació.

- Un aspecte a tenir en compte per al seguiment i futur informe és l'adaptació a les noves nomenclatures i òrgans sorgits a partir del canvi de govern resultant de les eleccions rectorals de novembre de 2025.

Aquest i els següents informes de seguiment que s'elaborin seran presentats a la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'igualtat per a la seva aprovació, tal com s'estableix en el seu Reglament. També és aquesta Comissió negociadora qui podrà, al seu torn, valorar modificar o adaptar les mesures o el calendari previst, si escau.

Març de 2026.

recordem que, amb la finalitat de facilitar el seguiment i l'avaluació final del Pla d'igualtat, es va elaborar una fitxa de seguiment per a recollir la informació necessària de la implementació de la mesura. Aquesta fitxa ha de ser omplerta per part de la unitat que l'hagi implementat i remesa a la Secció d'Igualtat de Gènere Dolors Piera de la unitat d'Igualtat i Diversitats de la Universitat de Lleida.