

dimecres, 19 de març de 2025

S'aprova el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes 2025-2028 de la UdL

La [Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat](#) [



Descargar imagen

[/sites/ldis/ca/igualtat/politiques-digualtat/pla-digualtat-entre-dones-i-homes/#-tab-2](#)] a la Universitat de Lleida, en la darrera reunió del 7 de març de 2025, va aprovar per unanimitat el [Pla d'Igualtat entre Dones i Homes \(2025-2028\) de la UdL](#) [[/sites/ldis/ca/igualtat/politiques-digualtat/pla-digualtat-entre-dones-i-homes/#-tab-1](#)]. El Pla va entrar en vigor el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, i té una vigència inicial de quatre anys.

La negociació d'aquest pla d'igualtat dona compliment a la seva normativa reguladora: el [Reial decret 901/2020](#) [https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf], 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 i el [Reial decret 902/2020](#) [https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf], de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

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.

Text: Premsa i Secció d'Igualtat de Gènere - Dolors Piera