

PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE LA UNIVERSITAT DE LLEIDA (2025-2028)



Universitat de Lleida

ÍNDEX

ÍNDEX DE CONTINGUTS

1. PRÒLEG	4
2. INTRODUCCIÓ	6
3. PROCÉS D'ELABORACIÓ I APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	8
3.1 PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	8
3.2 RESUM DEL PROCÉS D'ELABORACIÓ	9
4. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI	11
A. CONCLUSIONS EN CULTURA I COMUNICACIÓ PER A LA IGUALTAT	11
B. CONCLUSIONS EN INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.....	12
C. CONCLUSIONS EN CONDICIONS DE TREBALL	15
D. CONCLUSIONS EN PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	16
E. CONCLUSIONS EN CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA ...	17
F. CONCLUSIONS EN EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	20
G. CONCLUSIONS EN PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	21
5. CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT	23
5.1 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	23
5.2 ESTRUCTURA I OBJECTIUS	23
5.3 RELACIÓ DE MESURES DEL PLA D'IGUALTAT	25
5.4 MITJANS I RECURSOS NECESSARIS.....	42
5.5 COMUNICACIÓ I PUBLICITAT	42
6. CALENDARI, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	43
6.1 CALENDARI	43
6.2 EL SISTEMA DE SEGUIMENT I D'AVAUACIÓ.....	43
7. ANNEXOS	47
ANNEX I. CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES	47
ANNEX II. MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT DE MESURA.....	50

ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

Il·lustració 1. Fases del procés d'elaboració, aprovació i desplegament del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.	10
Il·lustració 2. Eixos d'intervenció del Pla d'Igualtat i llurs objectius generals. Font: elaboració pròpia.	24
Il·lustració 3. Nombre d'objectius específics i de mesures per a cada eix d'intervenció del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.	24
Il·lustració 4. Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) vinculats al desplegament del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia a partir de www.un.org	25
Il·lustració 5. Contingut orientatiu de l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.	45

ÍNDIX DE TAULES

Taula 1. Presentació de la Universitat de Lleida. Font: elaboració pròpia.	8
Taula 2. Membres de la Comissió Negociadora i de Seguiment en el moment de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.	9
Taula 3. Temporització del Pla d'Igualtat entre la seva aprovació i la seva avaluació final. Font: elaboració pròpia.....	43

1. Pròleg

Durant la segona meitat del segle XIX, un grup de lleidatanes van començar a incorporar-se als estudis superiors a diverses universitats properes com Barcelona o Saragossa. Eren universitàries pioneres que obrien camí al si de les famílies i a l'entorn social per tal que el març de 1910 el comte de Romanones promulgues una Reial Ordre per la qual es permetia l'accés lliure de les dones a la universitat sense la necessitat d'un permís especial.

Tot i que aquest esdeveniment no va suposar una presència generalitzada de les dones a les aules universitàries ni va ser una pràctica prou acceptada socialment, va ser un gran pas endavant. A això cal afegir que, malgrat que el títol universitari no els permetia exercir la professió, aquestes universitàries de les nostres contrades van incorporar-se a àmbits d'estudi com Medicina, Farmàcia, Magisteri, Filosofia i Lletres i Dret¹. En l'àmbit acadèmic, sens dubte, aquest fet va suposar una fita i alhora un impuls cap una transformació dels espais que fins aleshores havien estat reservats als homes i va permetre un avenç imparabile.

Al llarg del temps, el camí de la lluita pels drets de les dones ha experimentat un progrés significatiu, així i tot, no ha estat lliure de resistències o dificultats. La Universitat no n'és una excepció i no ha esdevingut un espai aliè a aquestes circumstàncies. Enguany, però, el mateix any en què es commemora el 30è aniversari de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing signada per 189 governs en el si de la Quarta Conferència Mundial sobre la dona hem de celebrar que es compleixen gairebé vint anys de les primeres actuacions en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere a la nostra universitat.

Mostra d'això és que, durant els anys 2006 i 2007, l'aleshores Centre *Dolors Piera* d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones va realitzar un estudi de la situació de les dones a la comunitat universitària lleidatana que va donar lloc a la primera diagnosi que va precedir el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a la Universitat de Lleida (2008-2010)*, tot avançant-se a l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que preveia, específicament, l'instrument dels plans d'igualtat per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

En els darrers anys, les polítiques d'igualtat han protagonitzat el vector de canvi social més important de forma que la nostra societat més propera mostra una gran sensibilitat al respecte. Tot i que mai s'havia vist una mobilització mundial tan àmplia per l'erradicació de la violència contra les dones, seguim coneixent cassos d'assetjament, abusos i violència contra les dones diàriament, també en l'àmbit universitari. Si la universitat vol ser transformadora ha de ser exemple d'incorporació de mesures d'educació, de prevenció i de polítiques d'igualtat. Així, s'han impulsat canvis que han impregnat normatives diverses com la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària o la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari (en endavant, LOSU) que també incorpora novetats en l'àmbit que ens ocupa.

¹ CASALS BERGÉS, Quintí. "Les primeres universitàries lleidatanes (1882-1920)". Shikar: Revista del Centre d'Estudis Comarcals del Segrià, número 3, (Lleida, 2016), p. 64-78. Disponible a: <https://repositori.udl.cat/server/api/core/bitstreams/584480dc-77f8-40b4-b584-6acaf7be166f/content> [Consulta: 12-03-2025]

D'una banda, la LOSU estableix requisits en matèria d'igualtat entre dones i homes previs a la creació d'una universitat com els plans d'igualtat, o l'eliminació de la bretxa salarial i de qualsevol forma d'assetjament. D'una altra banda, insta a que les universitats es dotin d'un pla d'igualtat de gènere del conjunt de la comunitat universitària i d'un pla d'igualtat negociat amb la representació de la universitat i la representació legal dels treballadors i les treballadores, per tant, de caràcter laboral. Al mateix temps, defineix que les unitats d'igualtat són les encarregades d'assessorar, coordinar i avaluar la incorporació transversal de la igualtat entre dones i homes en el desenvolupament de les polítiques universitàries, així com incloure la perspectiva de gènere en el conjunt d'activitats i funcions de la Universitat.

És en aquest context en què neix, per l'acord número 10/2024 del Consell de Govern de la Universitat de Lleida de 28 de febrer de 2024, la unitat d'Igualtat i Diversitats, adscrita al Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació, dins de la qual s'emmarca la secció d'Igualtat de Gènere - *Dolors Piera* que ha assistit tècnicament a la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida en l'elaboració del Pla d'Igualtat que teniu a les vostres mans.

Cal esmentar també, l'aprovació de recents modificacions normatives en l'àmbit laboral que han produït un canvi de paradigma en la consideració dels plans d'igualtat que, lluny de ser guies d'actuació de caràcter estratègic, esdevenen un acord en el marc de la negociació col·lectiva. És per aquest motiu que no m'agradaria acabar aquest pròleg sense agrair a les persones que han format part de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida que, d'acord amb el principi de bona fe, han fet possible que aquest Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de la UdL sigui una realitat.

Així mateix, voldria fer una crida al conjunt de la comunitat universitària perquè la sensibilitat social i el compromís que ha demostrat envers la igualtat al llarg d'aquests anys es reforci per assolir nous objectius i superar les rèmores que en l'àmbit acadèmic encara persisteixen per a la consecució de la igualtat d'oportunitats per a les dones. Això es traduirà en un progrés per a la nostra universitat, en particular, i per a la societat lleidatana, en general.

Jaume Puy i Llorens, rector

Universitat de Lleida, 8 de març de 2025

2. Introducció

Des de la Constitució espanyola de 1978, s'han produït importants fites i normatives en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic. Tanmateix, malgrat la conquesta de drets i una major consciència social, ens trobem en un context de successives crisis i discursos neoliberalistes que provoquen constants amenaces als drets fonamentals i, a més, amb reptes històrics encara per superar, tant en l'àmbit públic com en el privat. Per això, resulta imprescindible seguir plantejant polítiques valentes en aquest àmbit des de tots els nivells de les administracions públiques.

Les universitats no deixen de ser una part més de la societat i, en conseqüència, també s'hi reproduïxen diferents manifestacions d'aquesta desigualtat de gènere, fins i tot, de violència masclista. Conscient d'aquest fet, el compromís de la Universitat de Lleida de garantir un entorn igualitari i respectuós i esdevenir un referent i motor de canvi social s'ha plasmat en diferents estratègies des de la creació del Centre *Dolors Piera* d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones l'any 2006, actualment secció Igualtat de Gènere - *Dolors Piera* de la Unitat d'Igualtat i Diversitats, passant per la *Declaració institucional de la UdL de tolerància zero envers la violència i l'assetjament per raó de gènere* el 2010, o l'aprovació del *Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL* l'any 2013. A aquestes estratègies s'hi sumen els plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la comunitat universitària que s'han anat desenvolupant des de l'any 2006 i altres mesures més concretes.

Lleis específiques en matèria d'igualtat i també d'àmbit general recentment aprovades com el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 710/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsits de convenis i acords col·lectius de treball, així com el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, o la mateixa Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari han introduït canvis significatius pel que fa al procés d'elaboració i aprovació dels plans d'igualtat entre dones i homes.

És en aquest marc en el qual la Universitat de Lleida, en el Consell de Govern de 14 de desembre de 2022, va aprovar per Acord núm. 390/2022 el *Reglament de funcionament de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida*, amb la finalitat de fer efectiu el procés de negociació i posterior implementació del seu Pla d'Igualtat entre dones i homes. El Pla, doncs, a diferència del caràcter que tenien els anteriors, esdevé un acord d'obligat compliment, generador de drets i obligacions i sota control de les autoritats competents en la matèria que tenen potestat per penalitzar en cas de no compliment.

Entre d'altres novetats, per primera vegada el Pla d'Igualtat ha estat resultat d'un acord entre la part institucional i la part social, que adopta un rol actiu en el seu procés d'elaboració, i la fase de diagnosi ha inclòs l'elaboració d'una auditoria retributiva, per analitzar la possible bretxa salarial de gènere.

Des de la seva constitució, materialitzada en la primera reunió que va tenir lloc el 19 d'abril de 2023, ambdues parts de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida hem dut a terme un treball caracteritzat per la

cooperació i la voluntat d'acord, amb el compromís d'acordar un Pla d'Igualtat que permetés avançar en tots i cadascun dels àmbits previstos d'actuació. La nostra intenció ha estat fer front a cada fase del procés amb les majors garanties, tot i la complexitat que comporta conciliar les diferents agendes i responsabilitats de qui n'hem estat membres, fet que ha obligat a adaptar el calendari previst inicialment en el procés d'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat.

Al llarg de les 15 reunions de la Comissió negociadora ha estat imprescindible el suport i assessorament tècnic de la secció Igualtat de Gènere - *Dolors Piera*. Gràcies a les exhaustives dades qualitatives i quantitatives facilitades en el procés de negociació de la diagnosi vam poder conèixer la situació actual en matèria d'igualtat entre dones i homes en les diferents àrees analitzades (comunicació, conciliació, condicions de treball, etc.) i extreure'n les principals conclusions a partir de les quals articular el contingut del Pla d'Igualtat. A partir d'aquí és quan vam estructurar el Pla al voltant de 3 eixos d'intervenció (cultura organitzativa en igualtat, igualtat efectiva en el treball i universitat segura i respectuosa) i fixar els objectius corresponents dins des quals s'estableixen les 54 mesures concretes a desenvolupar en els propers 4 anys, que ens permetran progressar cap a una universitat més justa i equitativa.

En definitiva, aquest Pla d'Igualtat que us presentem no només reflexa el nostre compromís institucional i de la representació de les persones treballadores, sinó que també estableix un marc clar d'objectius i accions en matèria d'igualtat entre dones. A fi que el Pla d'Igualtat pugui reeixir, convidem a tot el PTGAS i el PDI a involucrar-se activament en la seva implementació, perquè l'entendem com una responsabilitat compartida.

Tenim el convenciment que amb la col·laboració de tothom podrem enfortir encara més el clima favorable cap a la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit acadèmic per mitigar i neutralitzar l'amenaça contra la lluita pels drets de les dones de què parlàvem en l'inici de la nostra introducció.

Membres de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la
Universitat de Lleida, març de 2025

3. Procés d'elaboració i aprovació del Pla d'Igualtat

3.1 Parts que concerten el Pla d'Igualtat

La Universitat de Lleida

Raó Social	UNIVERSITAT DE LLEIDA (UdL)
NIF	Q7550001G
Sector	Administració Pública
Activitat	Educació Superior
CNAE	8543-Educació universitària
Domicili fiscal	Plaça de Víctor Siurana, 1 25003 Lleida (Lleida)
Telèfon	973702022
Web	www.udl.cat
Representant legal de l'organització	Jaume Puy Llorens, Rector
Responsable d'igualtat	Núria Camps Mirabet, Vicerectora de Compromís Social, Igualtat i Cooperació
Unitat d'Igualtat i Diversitats – Secció igualtat de gènere <i>Dolors Piera</i>	C/ Jaume II, 71 Edifici Polivalent 1 (Campus de Cappont) Despatx 0.20 973706623 / 973703396 / 973702757 idis.igualtat@udl.cat www.idis.udl.cat
Sindicats amb presència	Unió General de Treballadors (UGT) Alternativa PAS Comissions Obreres (CCOO) Sindicat de l'Administració de Catalunya (SAC) CGT Universitat de Lleida
Nº de persones en plantilla	Plantilla total: 2.001 (1.096 dones i 905 homes). ²

Taula 1. Presentació de la Universitat de Lleida. Font: elaboració pròpia.

² Font: DATA Ware House. "Persones actives a 1 de gener" de 2023.

La Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat

L'òrgan encarregat de negociar i elaborar tant la diagnosi com el Pla d'Igualtat a la Universitat de Lleida ha estat la Comissió negociadora i de seguiment (la Comissió, en endavant), constituïda el 19 d'abril de 2023.

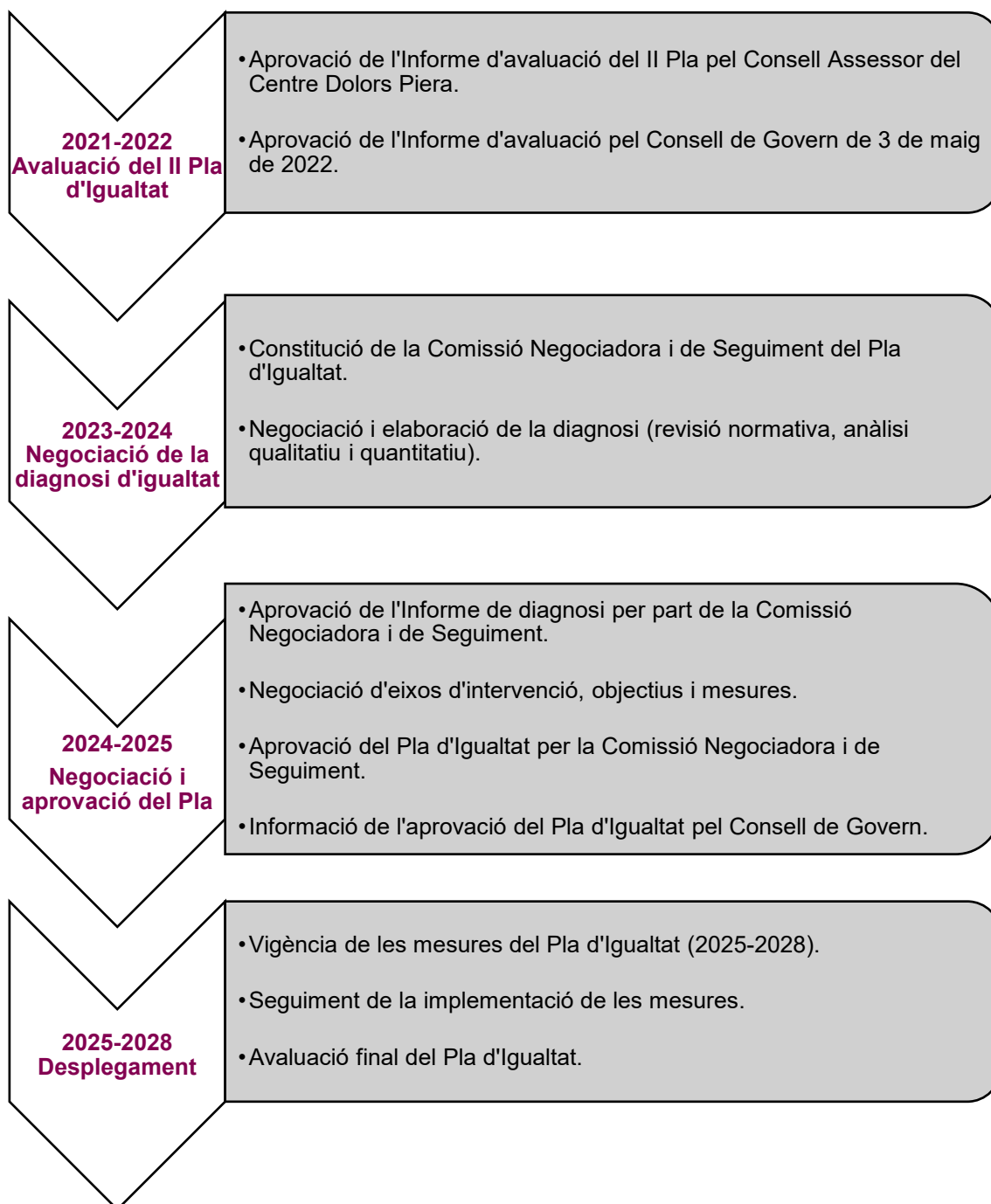
En representació de l'organització:	
Titular:	Núria Camps Mirabet, Coordinadora de Compromís Social, Igualtat i Cooperació
Suplent:	Dolors Toldrà Roca, Secretària General
Titular:	Ramon Saladrígues Solé, Gerent
Suplent:	Belen Jové Martínez, Directora de l'Àrea de Personal i Economia
Titular:	Paquita Santiveri Morata, Vicerectora d'Ordenació Acadèmica i Qualitat
Suplent:	Olga Martin Belloso, Vicerectora de Recerca i Transferència
Titular:	Fernando Guirado Fernández, Vicerector de Professorat
Suplent:	Ferran Badia Pascual, Vicerector de Política Institucional i Planificació Estratègica
En representació de les persones treballadores:	
En representació de la Junta de Personal Acadèmic:	
Titular:	Alba Cabiscol Teixidó
Suplent:	Xavier Sabi Marcano
En representació de la Junta de PTGAS Funcionari:	
Titular:	Eva Ros Franci
Suplent:	Òscar Gràcia Peiró
En representació del Comitè del Personal Docent i Investigador:	
Titular:	Èlia Obis Monne
Suplent:	Pepa Valls Gabernet
En representació del Comitè d'Empresa:	
Titular:	Noèlia Jiménez Carrasco
Suplent:	Rosa Dolcet Turmo

Taula 2. Membres de la Comissió Negociadora i de Seguiment en el moment de l'aprovació del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.

3.2 Resum del procés d'elaboració

Com s'acaba d'esmentar, aquest Pla d'Igualtat es va elaborar en el marc de la Comissió negociadora i de seguiment creada *ad hoc*, amb el suport permanent de la unitat d'igualtat. La següent il·lustració recull les fases i les principals tasques del procés d'elaboració del mateix, així com l'avançament de la seva implementació.

Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat de Lleida (2025 – 2028)



Il·lustració 1. Fases del procés d'elaboració, aprovació i desplegament del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.

4. Conclusions de la diagnosi

Per tal de contextualitzar les mesures que contenen el Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida i per donar compliment al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre³, a continuació es presenten les principals conclusions per àrees extretes de l'informe de diagnosi, aprovat⁴ per la Comissió negociadora i de seguiment.

a. Conclusions en cultura i comunicació per a la igualtat

Es destaca el camí recorregut pel que fa a la presentació de les **dades segregades** per sexe a les memòries acadèmiques i els documents més rellevants de la UdL. Si bé és cert que s'ha avançat en aquest sentit, no és una pràctica generalitzada.

Respecte a la **visibilització del compromís en matèria d'igualtat** és important que la informació sobre les polítiques de gènere estiguin el més visibles i accessibles possibles, com a la pàgina principal, especialment el Pla d'Igualtat i el Reglament d'actuació, així com la unitat de referència en aquesta matèria. No s'han detectat en les imatges utilitzades elements que entrin en contradicció amb el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i, en alguns casos, s'observa que es contribueix a la visibilització de les dones en els camps de les STEM.

Del Rànquing THE Impact 2021, la UdL ocupava la posició 72 de 938 en igualtat de gènere (ODS 5). A nivell català, la puntuació era de 689,1 sobre 100, només per darrere de la URV, l'UAB i la UdG.

S'assenyala que s'ha generalitzat i estès l'**ús inclusiu del llenguatge**, malgrat que no d'una forma generalitzada i encara amb resistències. La comunitat universitària té a disposició noves eines per a facilitar aquest ús en la seva tasca (Genuïnes actualitzat i Guia *Català inclusiu i natural*).

Pel que fa a la **visibilització i reconeixement de les dones**, caldria aprofitar totes les oportunitats possibles per integrar referents femenins en la nomenclatura d'espais, en les distincions Honoris Causa, lliçons inaugurals, ponències i activitats culturals que s'organitzin.

Hi ha hagut un esforç per reforçar les **formacions** per a PDI en matèria d'igualtat. En canvi, l'oferta formativa per al PTGAS és escassa.

Els **premis** de recerca amb perspectiva de gènere s'han consolidat i ja existeixen convocatòries per a TFG, TFM i tesis doctorals.

Pel que fa als plecs de **clàusules** en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en contractes de serveis i subministraments, se segueixen els models tipus que determina la junta consultiva que per a la contractació pública té la Generalitat de Catalunya, si bé no hi ha criteris homogenis.

³ RD 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.

⁴ L'informe complet es podrà consultar aquí: <https://idis.udl.cat/ca/igualtat/suports-intervencio/pla-digualtat-entre-dones-i-homes/>

La coordinació per a la publicació i enviaments de **notes de premsa als mitjans** és una acció que està consolidada entre el Centre Dolors Piera i la unitat de Premsa. Les campanyes, publicacions i altres accions en matèria d'igualtat són difoses a la comunitat universitària pels canals habituals.

b. Conclusions en infrarepresentació femenina

La UdL té una plantilla total de 2.001 persones (el 62,4% és PDI, el 25,1% és PTGAS i el 12,4% és personal investigador). El PTGAS està feminitzat (amb un 69,4% de dones) i la resta de col·lectius no mostren diferències destacables entre dones i homes. En relació al personal investigador de la UdL, el 53,5% són dones: un 54,1% són predoctorals, un 49% són postdoctorals i el 71,4% becàries.

Pel que fa a l'anàlisi del **PDI**, el menor de 45 anys i el que té menys de 15 anys d'antiguitat és majoritàriament femení. La diferència entre sexes més gran en el nivell formatiu es troba en el PDI amb estudis de batxillerat i tècnics agrupats a la categoria de "sense estudis superiors", on el 60% són homes.

Per categories, el 18% és funcionari i el 82% és laboral. El personal associat suposa el 20,7% del total. Per sexes, un 39,7% del PDI-F són dones, mentre que aquestes suposen un 50,9% del PDI-L. Si s'analitza l'evolució del percentatge de dones en els darrers 4 anys i en les diferents categories del PDI, s'observa un augment de les Titulars d'Escola Universitària i de les Visitants. I les categories on el percentatge de dones s'ha vist reduït és en les d'Emèrites i Catedràtiques contractades. En la resta, els percentatges s'han mantingut.

Pel que fa al PDI-L, hi ha un percentatge més elevat de dones en el global de categories que tenen caràcter temporal, que inclou professores lectores, associades, visitants i emèrites. Finalment, en el cas del PDI-L temporal, hi ha més dones en el PDI a temps complet, que inclou les categories de lectora i visitant.

S'observa que a la UdL es dona el fenomen de "**l'efecte tisora**", molt comú en l'àmbit universitari, que representa com a mesura que s'avança en les categories més altes en la carrera acadèmica la presència de dones disminueix mentre que la dels homes augmenta. La diferència en les categories més altes és notable: tan sols hi ha un 30,3% de dones catedràtiques i un 18,2% d'emèrites.

Una altra metàfora que visibilitza les desigualtats de gènere en la carrera científica és l'anomenada "**leaky pipeline**" (canonada amb fuites), utilitzada sobretot en els àmbits STEM. Aquesta metàfora ve a representar el fet 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'avança en la carrera. Aquest fenomen d'alguna manera s'observa a la Facultat de Medicina i a l'ETSEA. A més, s'observa com a la UdL el PDI està masculinitzat en totes les categories a l'EPS i feminitzat a la FIF i a la FEPTS.

La branca de Ciències de la Salut està lleugerament feminitzada (amb un 57% de dones) i la d'Enginyeria i Arquitectura està clarament masculinitzada (amb tan sols un 27,7% de dones).

Dels 27 departaments analitzats i tot tenint en compte que el 48,9% del PDI són dones, s'observa una alta feminització en d'Anglès i Lingüística, i en el de Psicologia. Els departaments de Medi Ambient i Ciències del Sòl, el d'Enginyeria Agroforestal i el d'Informàtica i Enginyeria Industrial estan altament masculinitzats. Per una banda, s'ha passat d'un departament altament feminitzat el 2019 a dos el 2022. Per l'altra, s'ha passat de 5 departaments altament masculinitzats el 2019 a 3 el 2022. Mentre que dos d'ells han millorat lleugerament la presència de dones, el d'Informàtica i enginyeria industrial l'ha reduït encara més.

No obstant, en general, la presència de dones en els departaments ha experimentat un lleuger augment del 2019 al 2022 (un 3% de diferència de mitjana), excepte en 4 departaments on s'ha reduït: Matemàtica, Filologia clàssica, francesa i hispànica, Geografia i sociologia, i Informàtica i enginyeria industrial. L'augment més pronunciat s'ha donat en el departament d'Història, seguit del de Cirurgia, del d'Economia aplicada i del de Química. Tres d'aquests departaments el 2019 tenien percentatges de dones inferiors al 40% i el 2022 el van superar (el d'Economia ja el superava).

El 62,7% dels grups de recerca a la UdL tenen entre els seus i les seves membres un 40% o més de dones. El 27% tenen a una Coordinadora o Directora (19 de 51 grups). Per altra banda, només un dels 5 Instituts de Recerca està dirigit per una dona.

Pel que fa a projectes d'investigació competitiu, el 39,3% dels projectes europeus, el 32,7% dels projectes estatals i el 63,2% dels projectes autonòmics i locals estan dirigits per dones.

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

El 37,6% del total de tesis doctorals van ser dirigides per dones. En cada curs el nombre de directors ha superat el de directores. Tan sols els cursos 2017-18 i el 2020-21 freguen el llindar del que es considera paritari (lleugerament superior al 40% de dones).

Per altra banda, pel que fa a l'anàlisi del PTGAS, la UdL té un 78% de la plantilla amb 45 anys o més (80% son dones i un 70% homes). Un 41,6% de tot el PTGAS té una antiguitat d'entre 15 i 29 anys a la UdL i son dones (209 de 503). També és la major franja d'antiguitat entre els homes.

Un 49,1% és personal laboral, un 47,5% és personal funcionari, un 2,2% és personal d'Igualada en conveni amb la Generalitat i un 1,2% és personal eventual.

Segons grups professionals, els homes amb contracte laboral s'han mantingut estables en els darrers 4 anys, mentre que les dones del PTGAS-L s'han anat reduint (de 164 a 127), unes xifres similars a les dels seus companys.

Les dones tenen major nivell formatiu que els homes.

L'anàlisi segons unitats destaca el fet que tan sols una unitat ha augmentat la presència de dones des del 2019 (Serveis Científico-Tècnics), passant d'un 64,86% a un 80%. En la resta, o bé s'ha mantingut o bé s'ha reduït lleugerament. Dues unitats (Infraestructures i Sistemes d'Informació i Comunicacions) estan altament masculinitzades.

De l'anàlisi de la representació legal de persones treballadores, segons xifres resultants de les darreres eleccions celebrades (2021/2022), s'observa que entre el nombre total

de representants sindicals hi ha un 58,6% de dones. La representació sindical de dones és superior en el col·lectiu del PTGAS que entre el PDI.

Per últim, es presenten les conclusions sobre l'anàlisi de la representació institucional. Les xifres dins el rang de paritat (40-60%) existents en òrgans de govern de la UdL es poden deure a l'aprovació de la *Normativa per a la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i de representació i altres organismes de presa de decisions de la UdL*, elaborada des del Centre *Dolors Piera* l'any 2018.

Els càrrecs de rector i gerent son ocupats per homes, mentre que el de Secretaria General és ocupat per una dona. La mateixa situació es donava al 2017. Mentre que la distribució per sexe en els càrrecs de vicerectorats és d'un 37% de dones i un 63% d'homes, un 50% en el cas de les Coordinacions de l'equip de govern. El 2017 el percentatge era del 22% de dones en els vicerectorats (no hi havia el càrrec de Coordinació a Rectorat).

El Consell Social de la Universitat de Lleida té un 38,1% de dones. És el percentatge més alt dels últims 4 cursos acadèmics. El Claustre de la Universitat de Lleida té un total de 50% de dones membres, percentatge existent tant en el subtotal de membres claustrals nats/es com en el d'electes. El Consell de Govern té un 49% de membres dones (a 30/5/2022). El 55,5% de membres del Consell de Degans/es i Directores/es d'Escola són dones. El 35% de membres del Consell de Directores/es de Departament són dones.

Pel que fa als càrrecs dins els equips de govern de centres, hi ha un 42,9% de dones directores o deganes. En la resta de càrrecs (secretaries acadèmiques, vicedegans/vicedireccions i caps d'estudis) les dones suposen entre un 69,2% i un 76,5%. La distribució per sexe en els càrrecs de Secretaries i de Direccions de departament es troben dins el barem de paritat (41% i 52%, respectivament). En canvi, en les Direccions d'Institut tan sols hi ha un 20% de dones.

La presència de dones en les Juntes de centres es troba entre el 30% i el 70%. El percentatge més baix fa referència a l'EPS.

La Sindicatura de Greuges i la presidència del Consell Social recauen en homes, igual que l'any 2017. La distribució per sexes està dintre el barem de la paritat en les Coordinacions de grau, el Consell de Direcció i el càrrec de Cap d'estudis. No obstant, només hi ha un 17% d'adjuntes a vicerectorats.

Per altra banda, el 48,1% de totes les coordinacions de grau a la UdL recauen en dones. No obstant, en funció del centre els percentatges varien. Destaquen l'EPS, amb un 25% de coordinadores, i la FIF, amb un 33,3%. I, pel que fa a les coordinacions de màster, el 53,1% recauen en dones. En aquest cas, les diferències per centres són més grans. Destaquen l'EPS i la FM amb cap coordinadora de màster, la FDEiT amb un 85% de coordinadores i la FIF on totes les coordinacions de màster recauen en dones.

Per últim, el 29,4% de les direccions de Càtedres recauen en dones.

Els percentatges de representació per sexes en les comissions delegades del Consell de Govern mostren xifres que entren dins el paràmetre de paritat, excepte en el cas de la Comissió del PTGAS on hi ha un 66,7% de membres dones. Pel que fa a les Comissions no delegades, destaca la Comissió de Cooperació Internacional (36,4% dones) i la de Publicacions (20%).

c. Conclusions en condicions de treball

La jornada laboral actual del PTGAS està descrita al *Reglament de jornada laboral, horaris i vacances del personal d'administració i serveis a la UdL*. En el cas del PDI, no hi ha una jornada laboral fixa i els horaris van en funció de la docència. La resta d'hores la dediquen a tasques de recerca, formació o gestió, segons cada cas.

El sistema de teletreball està descrit en l'apartat de Conciliació.

El sistema de remuneració i quantia salarial està descrit en l'apartat de resultats de l'auditoria retributiva.

Com a universitat pública, el sistema de classificació professional està descrit al TREBEP. El sistema de promoció també està regulat per llei i es realitza per promoció interna del personal, tant horitzontal com vertical.

L'Estat dels Treballadors i el Conveni col·lectiu d'aplicació a la UdL estableix les condicions de treball del personal laboral del PTGAS i el *Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes* les del personal laboral del PDI.

El nombre de permisos i excedències per motius de conciliació estan descrits en l'apartat de Conciliació.

La informació referent a l'aplicació del *Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida* està recollida a l'apartat corresponent d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Pel que fa a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la PRL, segons l'estudi realitzat en el marc del I Pla d'Igualtat (2008-2011), es conclouia:

- que s'hauria de tenir en compte la segregació horitzontal i vertical que existeix a la UdL a l'hora de valorar els riscos laborals i l'anàlisi de l'estat de salut del personal.
- que s'evidencia que el gènere continua sent un dels determinants socials fonamentals en la generació de desigualtat laboral i que aquesta determina les condicions de treball i l'exposició a riscos per part de treballadores i treballadors que poden afectar la seva salut.
- i que s'hauria d'incorporar l'experiència de les treballadores i treballadors en les avaluacions de riscos, perquè és quan es manifesten trastorns que poden no estar recollits als registres oficials i que permeten obtenir una visió més real de l'impacte de les condicions de treball.

I, per últim, degut a que l'objectiu la finalitat del qual era aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut no s'havia assolit, es recomana valorar les mesures que van pendents d'executar per si es reprenen o bé se'n formulen de noves.

d. Conclusions en procés de selecció, contractació, formació i promoció professional

Processos de selecció, contractació i promoció

La UdL és una universitat pública, per tant, els processos de selecció estan regits per la legislació i normativa vigent aplicable: actualment, per la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari (LOSU), el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), les normes que els despleguen i els Convenis d'aplicació per al personal laboral.

L'EBEP estableix al llarg del seu articulat que les administracions públiques han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció de tot el seu personal i el d'igualtat de tracte entre dones i homes. També imposa als òrgans de selecció la obligació de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. I la disposició addicional setena obliga a elaborar i aplicar un pla d'igualtat per a tot el seu personal (tant funcionari com laboral) amb mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre sexes.

La LOSU estableix que “es podran prendre mesures d'acció positiva en els concursos d'accés a places de PDI funcionari i laboral per afavorir l'accés de les dones”, que les comissions i òrgans de concursos i acreditacions garantiran el principi de composició equilibrada entre dones i homes i que les universitats hauran d'afavorir la corresponsabilitat en les cures i assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació. Pel que fa al PTGAS, també obliga a garantir aquest exercici efectiu dels drets de conciliació, assegurar la igualtat efectiva en l'aplicació del règim de dedicació, la participació en la formació i la mobilitat. Que en la carrera professional s'observaran els principis de transparència retributiva i d'igualtat efectiva en els processos de promoció professional. Que la selecció del personal es farà d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, transparència, publicitat i concurrència. I que la provisió de llocs de treball haurà d'atendre a les necessitats del servei i garantiran els principis de publicitat, transparència, igualtat, mèrit i capacitat.

La UdL té aprovades diverses normatives i reglaments que despleguen aquestes disposicions i, en tot cas, s'hauran de revisar per tal d'adaptar-les als canvis normatius que es van produint.

Per últim, a la Universitat de Lleida les convocatòries de personal així com els nomenaments es publiquen tant al butlletí oficial de la UdL (BOU) com al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC). Totes les convocatòries de personal de la UdL són publicades a la web de Personal de la UdL i s'informen per correu electrònic a la comunitat universitària. Les convocatòries d'accés i provisió de llocs de treball compleixen amb els criteris d'igualtat de tracte entre dones i homes exigits, i s'utilitza un llenguatge no androcèntric tant en la descripció de l'oferta com en l'imprès normalitzat de sol·licitud i les resolucions corresponents.

I pel que fa al perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, els criteris per l'establiment dels diferents perfils professionals i llocs de treball venen establerts per normativa. Una de les conclusions de l'auditoria retributiva realitzada en el marc d'aquesta diagnosi és que cal entendre que els sistemes de promoció són els adequats en tant que són reglats i condicionats normativament, sens perjudici que se n'hagi de comprovar el funcionament i els resultats en els termes que es valori oportú.

Dades sobre ingressos, cessaments i promocions

La informació sobre el nombre d'ingressos i cessaments produïts en el darrer any amb la indicació de la causa, tot especificant-hi l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i la jornada, el nivell jeràrquic, els grups professionals o els llocs de treball i les circumstàncies personals i familiars no ha estat disponible en el moment de l'elaboració de la diagnosi per motius associats a la necessitat d'informatitzar i automatitzar el tractament de les bases de dades de la UdL. No obstant, en l'apartat *b. Infrarepresentació femenina* es pot consultar l'estat actual i l'evolució de la plantilla en els darrers anys.

Formació

La informació relativa a les formacions en matèria d'igualtat que ha rebut el PDI i el PTGAS en els darrers anys 2020 i 2021 es pot consultar en l'apartat *4.a. Àrea de cultura i comunicació per a la igualtat* d'aquest informe. No obstant, en les següents taules s'hi fan constar les dades relatives a les matrícules.

En els darrers dos cursos acadèmics (2020-2021 i 2021-2022) han realitzat una o més formacions (ja siguin d'igualtat o no) un total de 788 persones del PDI (56,7% dones i 43,3% homes). Com es pot comprovar en la següent taula, els percentatges de dones i homes que s'han format en alguna matèria estan equilibrats.

Tot tipus de formacions	Total PDI	Dones	% Dones	Homes	% Homes
Curs 2020-2021	344	190	55,2%	154	44,8%
Curs 2021-2022	444	257	57,9%	187	42,1%
Total	788	447	56,7%	341	43,3%

Taula 3. PDI que ha rebut una o més formacions, cursos 2020-2021 i 2021-2022 (n i %). Font: unitat de formació del professorat universitari.

Els cursos per al PDI s'han ofert en horari tant de matí com de tarda, però des de la unitat de formació es desconeix si s'han realitzat en horari laboral o no, degut a la diversitat d'horaris laborals que té el professorat.

Pel que fa al PTGAS, segons la informació que va facilitar la secció de formació, l'any 2020 es van gestionar 601 matrícules per a les diferents accions formatives dins el Pla de Formació de la UdL, mentre que l'any 2021 van ser 658.

e. Conclusions en classificació professional, retribucions i auditoria retributiva

Les dades analitzades per l'auditoria retributiva corresponen a l'any 2022 i s'han treballat durant el 2023⁵.

La Universitat de Lleida (UdL) és una Universitat Pública, integrada doncs al sector públic, la qual cosa condiona legalment tant els sistemes de classificació com les retribucions.

⁵ A banda de l'auditoria retributiva realitzada en el marc de la diagnosi, s'informa que la bretxa salarial en el PDI per a l'any 2021, identificada per l'estudi del Ministeri, era del 22,5%. I que l'anàlisi dels imports dels contractes per prestació de serveis mostra que les dones signen el 34% dels contractes i que aquests tenen assignat el 26% del volum total dels imports.

La UdL manca formalment de registre retributiu, però té les dades suficientment detallades i podrien configurar aquest registre tot calculant les medianes.

La UdL no compta amb un sistema propi de valoració de llocs de treball ni utilitza aquesta possibilitat a cap efecte. És més, no és necessari tenir-ne un d'específic o propi, perquè es classifica el personal conforme sistemes propis d'ens públics. La mateixa conclusió serveix pels sistemes de promoció, en tant que són reglats i condicionats normativament. S'entén que els sistemes utilitzats són adequats. Això no exclou que s'hagi de revisar qualsevol reclamació o queixa en aquesta matèria des de la perspectiva de gènere.

El sistema retributiu utilitzat planteja escassos problemes en termes d'igualtat, ja que la majoria de conceptes són neutres i venen definits normativament. En aquest cas, es planteja convenient revisar amb perspectiva de gènere els criteris que puguin existir per assignar certs complements salarials (com l'específic en el cas del PTGAS). El de millora addicional suposa una afectació irrellevant en el conjunt del volum de retribucions anuals totals.

De l'anàlisi de les dades facilitades per la unitat de Personal, es destaca el següent:

- la plantilla total és equilibrada (45,2% d'homes i 54,8% de dones);
- el total del cost retributiu anual (incloses les despeses de Seguretat Social) és de 71.080.976,41€. La retribució mitjana per persona empleada és de 30.337,59€ i la mediana és de 18.909,21€;
- les dones perceben el 52,2% d'aquest volum total de retribucions, els homes el 47,8%. Si es mantingués la proporcionalitat de la plantilla, les dones haurien de percebre una major quantitat. De la diferència actual, doncs, es valora que existeix una bretxa salarial del 10,49%;
- quant a retribucions mitjanes, la dels homes és superior (en 3.186,23€). És a dir, les dones cobren un 90,06% del que cobren els homes;
- amb la fórmula utilitzada pel Ministeri, la UdL tindria una bretxa salarial del 9,92%;
- l'origen de la bretxa no es troba en l'estructura retributiva, ja que les partides que podrien ser menys objectives tenen un impacte molt escàs en el conjunt del global de les retribucions;
- la bretxa salarial es troba fonamentalment a nivell de grup (personal associat i no associat), no tant a categories laborals. Els homes són majoritaris en el grup que més cobra (PDI no associat) i minoritaris en els grups de menor retribució (PDI associat a temps parcial i PTGAS). Es valora necessari, doncs, adoptar mesures per evitar aquesta menor presència de dones entre el PDI no associat;
- no s'aprecia una major situació de major parcialitat en les dones excepte pel que fa a professorat associat a temps parcial (un 58,1% de les dones del PDI són associades; un 29,5% del total del PDI). Aquest fet explica que la mitjana retributiva de les dones sigui més baixa i en bona mesura explica la bretxa salarial detectada;
- no es detecta una concentració especial de dones en llocs inferiors del PTGAS. I, pel que fa al PDI, ja s'ha exposat el factor del personal associat, majoritàriament femení;
- i no s'ha detectat cap situació il·legal ni discriminació per raó de gènere.

El pes de la bretxa és inferior al 25%, per tant, segons estableix la normativa no cal justificar-la. De fet, és una situació força generalitzada en altres universitats i fruit de polítiques i factors aliens a elles.

Per tot això, es conclou que:

- a) La bretxa salarial de gènere a la Universitat de Lleida 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 per raó de gènere.
- b) La bretxa pot ser més gran en el PDI i encara que hi pugui haver algun problema de bretxa en certs complements no deriva d'un ús discriminatori dels mateixos per la UdL, que té condicionada per fonts externes la seva aplicació. En tot cas, s'ha de garantir que en aquells complements l'ús dels quals pot ser no tan reglat es garanteixi que la seva aplicació no produeix desigualtat.
- c) La bretxa fonamental al PDI sobre la qual la UdL pot actuar ve motivada pel problema de l'existència del professorat associat que és majoritàriament femení, treballa a temps parcial i té comparativament una escassa retribució.
- d) La UdL utilitza el sistema de classificació reglat al sector públic, per la qual cosa és innecessari fer una valoració diferent de la ja utilitzada, que a més no evidencia biaixos discriminatoris ni, per descomptat, d'il·legalitat.
- e) Els sistemes de selecció i promoció no han permès constatar problemes de legalitat o discriminació rellevants a efectes d'aquesta auditoria, com tampoc l'ús dels permisos i altres mesures de cura o el treball a temps parcial o temporal, més enllà del que ja s'ha manifestat i es reitera tot seguit.
- f) Hi ha un problema de concentració de la parcialitat en un grup de PDI, el professorat associat, que és majoritàriament femení.
- g) Es detecta, també, una presència més gran d'homes en els grups de categories superiors. Això té escàs impacte al PTGAS i una mica més gran al PDI, però té gairebé segur una explicació històrica i pugués corregir-se en el futur per la pròpia evolució de la plantilla i la seva promoció, sense perjudici que s'haurà de fer un seguiment per a comprovar que així és.
- h) En general, no es detecta en cap altra matèria objecte d'examen cap problema que es pugui entendre com a discriminació per raó de gènere. Tot i això, com s'ha vist, hi ha alguna qüestió millorable o que ha de ser objecte de seguiment per evitar que produeixi desigualtat retributiva i que, en conseqüència, s'ha d'abordar mitjançant un pla d'actuació a negociar i incorporar al Pla d'Igualtat.
- i) La capacitat d'acció de la UdL sobre la bretxa salarial detectada és molt reduïda, ja que les retribucions venen determinades per llei o procediments externs (com els sexennis). Això no exclou que es plantegin mesures per a aconseguir reduir-la mitjançant, per exemple, polítiques d'estabilització i similars en els terminis que s'entenguin com a adequats i d'acord amb les disponibilitats pressupostàries de la UdL; i el Pla d'Igualtat és l'instrument més adequat per assolir acords sobre això.

Proposta de pla d'actuació⁶

- 1) Confecció del registre salarial de la Universitat de Lleida i actualització anual de les dades.
- 2) Revisió inicial en termini per negociar dels sistemes d'accés i promoció per garantir que s'ajusten a les exigències en matèria d'igualtat (criteris de barems, composició equilibrada amb tendència a la paritat dels òrgans, etc.)
- 3) Seguiment periòdic de l'evolució de la plantilla, global i per grups de classificació, i dels resultats de la promoció.
- 4) Revisió dels criteris d'assignació dels complements on l'actuació de la UdL tingui més marge de llibertat i seguiment del seu ús per garantir que no produeixen desigualtat i que els resultats quantitatius són adequats des d'aquesta perspectiva.
- 5) Anàlisi de qualsevol reclamació retributiva o classificatòria amb perspectiva de gènere en termes d'igualtat.
- 6) L'assignació de noves places s'ha d'analitzar amb aquesta mateixa perspectiva de gènere per garantir que s'equilibri la presència de dones en termes paritaris als llocs de millor classificació.
- 7) Existència d'un pla d'estabilització del professorat associat a temps parcial, introduint també una perspectiva de gènere.

f. Conclusions en exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La UdL té mesures pròpies aprovades en matèria de conciliació per al personal acadèmic i, per al PTGAS, està vigent des del 2012 un Acord de millores i mesures de conciliació aplicables.

Pel que fa a la modalitat de teletreball, està vigent la instrucció de Gerència 4/2021, que possibilita el poder sol·licitar treballar no presencialment màxim dos dies a la setmana. S'està a l'espera, no obstant, de negociar-se i aprovar-se un nou Pla de Teletreball intern.

Existeixen canals de difusió dels drets en conciliació de la vida familiar, laboral i personal. A més, des del Centre *Dolors Piera* s'han anat organitzant jornades i publicacions que reforcen la informació sobre la qüestió, amb perspectiva de gènere.

El nombre de dones del PDI que han sol·licitat un permís per maternitat es manté i augmenta considerablement el nombre d'homes que el sol·liciten. La raó de l'augment del nombre de sol·licituds i de la durada del permís de paternitat per parts dels homes seria la modificació de la normativa d'àmbit estatal aplicable. Pel que fa als permisos de reducció de jornada per atendre menors, només els van sol·licitar dones en els anys que hi van haver aquestes sol·licituds.

⁶ El pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts en l'auditoria retributiva.

En el cas del PTGAS, succeeix el mateix que en el PDI en els permisos per maternitat/paternitat, però amb un augment encara més gran en els sol·licitats per part d'homes l'any 2021. En els anys 2018 i 2021, la reducció de jornada per atendre menors va ser força més sol·licitada per part de dones i el permís per tenir cura d'un familiar dependent va ser sol·licitat únicament per dones. Per a l'any 2022, el percentatge d'homes que demanen reducció per atendre menors es redueix al 8,3%. No obstant, ja no són només dones qui sol·liciten un permís per atendre un familiar dependent.

En els cursos 2021/2022 es van concedir 5 reduccions docents per a la intensificació de la recerca després d'un permís per naixement i cura de menors, i 3 en el primer quadrimestre del curs 2022/2023.

L'Informe final d'avaluació del II Pla d'Igualtat de la UdL i l'Informe de seguiment de l'any 2023 posaven de manifest que la línia D (*Consolidació de la conciliació de la vida professional i personal en la cultura organitzativa de la UdL*) ha tingut un nivell d'execució de tan sols el 50% (amb 18 mesures executades, 6 en procés i 12 no realitzades).

g. Conclusions en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Com s'ha pogut comprovar, la universitat no és immune a les violències ni assetjaments masculistes. Des del 2019 s'ha experimentat un augment dels casos comunicats en el marc del Reglament d'actuació, fet que es podria vincular a una major conscienciació de la població i els recurrents esforços per a donar a conèixer les eines de la UdL per a l'atenció d'aquestes situacions. Així mateix, també es demostra la ferma voluntat de posar en pràctica la tolerància zero a la què es va comprometre la institució mitjançant la Declaració institucional l'any 2010, ja sigui mitjançant l'activació del Reglament d'actuació, l'obertura d'informacions reservades o la incoació de procediments disciplinaris. De fet, del nombre total d'actuacions (8) 7 s'han realitzat en els darrers anys (període comprès entre el 2019 i el 2022) i 5 han estat actuacions d'ofici.

El fet de posar en pràctica el Reglament d'actuació, tant davant queixes o denúncies gestionades des del Centre Dolors Piera, com la col·laboració del mateix Centre amb altres òrgans en casos on s'ha intervingut d'ofici (mitjançant l'elaboració d'informes) ha permès detectar punts de millora, alguns dels quals s'han resolt amb una actualització del mateix durant el 2022. No obstant, donat que recentment s'han aprovat noves normatives o s'han modificat, i s'ha aprovat un Protocol-guia per a les universitats catalanes es reconeix la necessitat de realitzar una revisió i millora del Reglament d'actuació tot adaptant-lo a les directrius dels Departaments d'Igualtat i Feminismes i el d'Universitats i Recerca (Protocol-guia).

Les accions de prevenció resulten del tot pertinents i haurien de prendre els formats que millor permetin la seva eficàcia i que abordin les qüestions més candents del moment (com les violències sexuals, digitals o en cites).

Pel que fa a l'assetjament laboral, la UdL compta amb el Procediment d'Actuacions en matèria d'Assetjament que depèn de l'àrea de prevenció de riscos laborals. En dues ocasions s'ha participat des del Centre Dolors Piera en possibles casos d'assetjament laboral.

Per últim, no existeix cap recull específic que informi dels drets laborals de les víctimes de violència de gènere, ni que informi del circuit a seguir per a fer-los efectius. I s'organitzen activitats de sensibilització i prevenció de forma anual, algunes amb caràcter estable i amb un bon impacte.

L'enquesta realitzada en el marc de la diagnosi ens informa que el Centre *Dolors Piera* és l'instrument més conegut entre el PDI i el PTGAS d'entre les polítiques sobre assetjament de la UdL i que la gran majoria no ha rebut formació sobre assetjament sexual o per raó de sexe (tal sols un 19% n'hauria rebut), però la consideren convenient el 67%.

Dels resultats obtinguts en el bloc sobre assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat o expressió de gènere, es conclou que es detecten situacions a la UdL d'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTI, tant vertical com horitzontal. No obstant, la majoria no s'haurien comunicat. I les persones que n'haurien patit valoren que les situacions s'haurien resolt de forma poc o gens adequada.

Dels resultats obtinguts en el bloc d'assetjament laboral es conclou que el 40% coneix les eines de què disposa la UdL per fer-hi front (protocols), que es detecten situacions d'assetjament laboral, sobretot vertical, i s'haurien comunicat la meitat dels casos. Els motius més manifestats per part de les persones afectades serien l'edat, la ideologia, les discrepàncies o la jerarquia de poder.

I, per últim, dels resultats obtinguts en el bloc sobre violència de gènere i sexual, es conclou que entorn la meitat de la mostra afirma conèixer que la UdL compta amb instruments o mesures per a la protecció i garantia dels drets de les dones en situació de violència de gènere o sexual, i també que s'hagi informat o facilitat formació sobre aquests fenòmens. No obstant, les mesures protectores previstes a l'EBEP o a l'ET són poc conegudes. El Centre *Dolors Piera* seria l'espai més escollit on acudirien en cas necessari, malgrat no acudir a ningú de la UdL era la segona opció més escollida.

5. Contingut del Pla d'Igualtat

5.1 Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit subjectiu

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació a tot el personal docent i investigador (PDI) i tot el personal tècnic, de gestió, d'administració i serveis (PTGAS).

Àmbit territorial

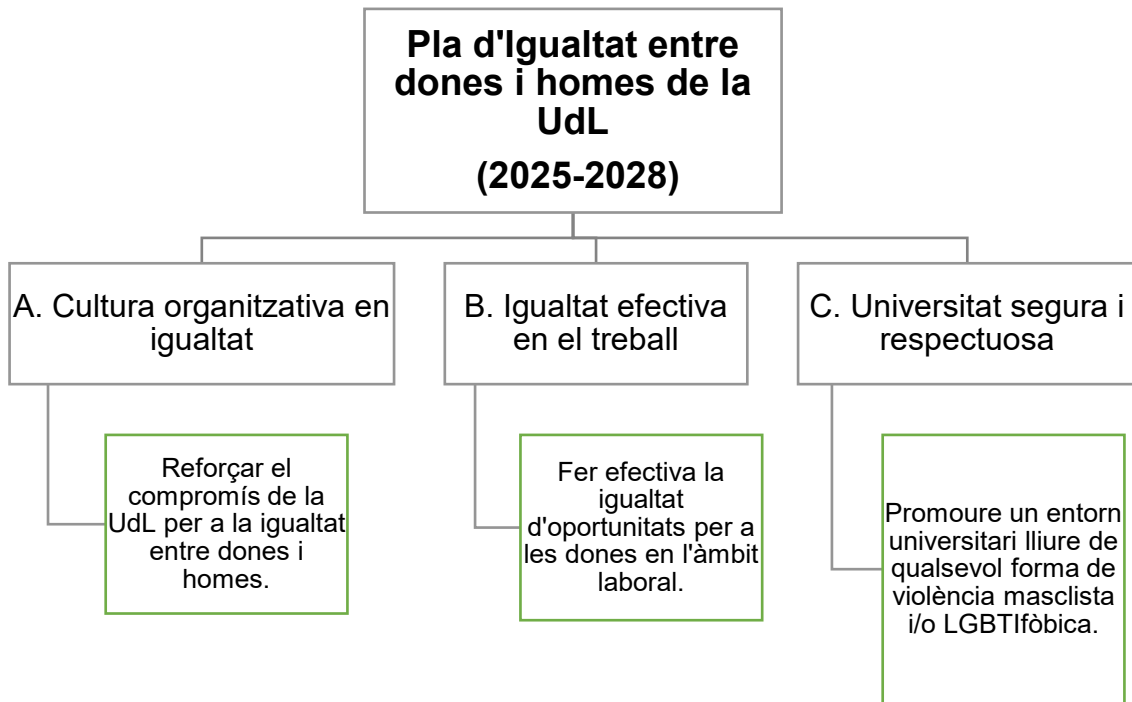
El seu àmbit territorial avarca tots els espais universitaris. És a dir, facultats, escoles i centres de treball on la Universitat de Lleida desenvolupa la seva activitat.

Àmbit temporal

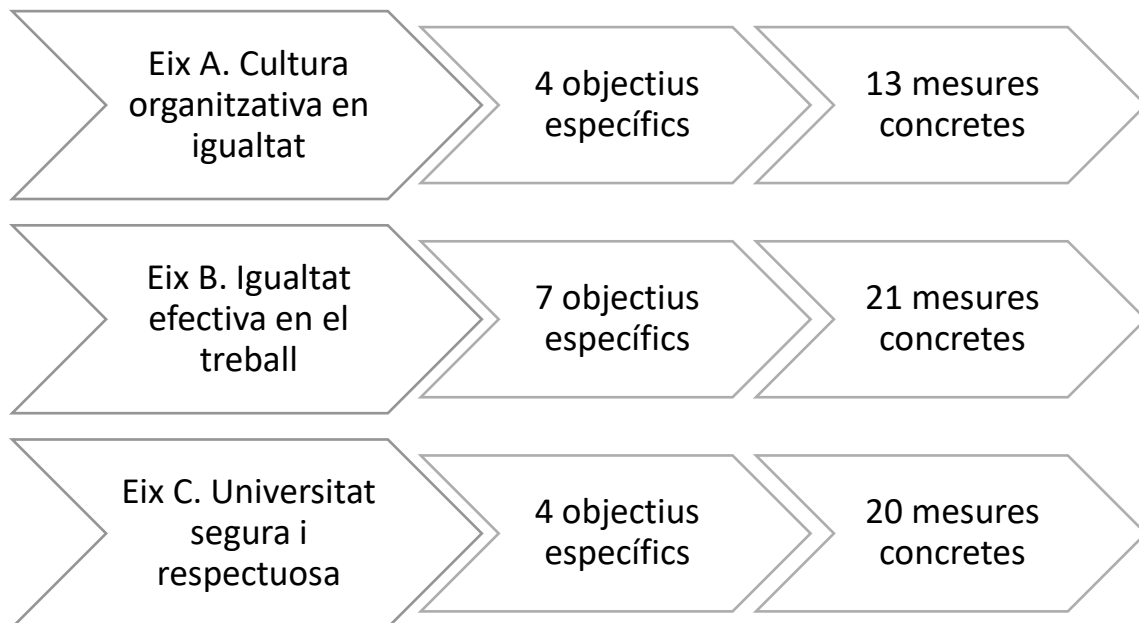
El present Pla d'Igualtat entrarà en vigor a l'endemà de la data de la seva aprovació en el marc de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat de la Universitat de Lleida. La seva vigència és de 4 anys des de la data de la seva entrada en vigor i podrà ser prorrogat fins a un màxim de 2 anys més a petició de la Comissió Negociadora i de Seguiment, ratificada pel Consell de Govern.

5.2 Estructura i objectius

Per a l'estructuració del Pla d'Igualtat de la UdL s'han identificat, en primer lloc, 3 eixos que engloben totes les àrees d'intervenció. Al seu torn, cada línia estratègica contempla un objectiu general i diversos d'específics. I per a cada objectiu específic s'han concretat i consensuat diverses mesures que hauran de desenvolupar-se durant la vigència del Pla d'Igualtat. Una relació d'aquestes mesures es troba a l'apartat 4.3 d'aquest document.

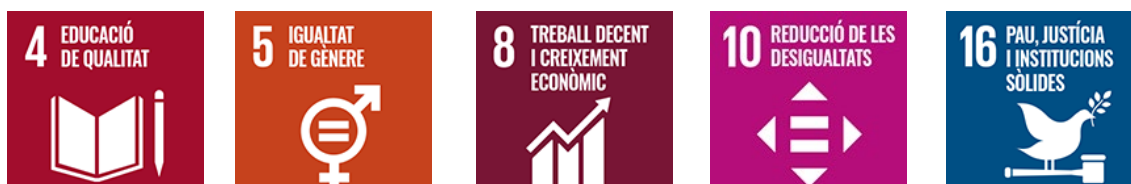


Il·lustració 2. Eixos d'intervenció del Pla d'Igualtat i llurs objectius generals. Font: elaboració pròpia.



Il·lustració 3. Nombre d'objectius específics i de mesures per a cada eix d'intervenció del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.

El Pla d'Igualtat respon igualment a la consecució dels següents Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), previstos dins l'Agenda 2030 de Nacions Unides:



Il·lustració 4. Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) vinculats al desplegament del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia a partir de www.un.org.

5.3 Relació de mesures del Pla d'Igualtat

A continuació es presenten totes les mesures consensuades en el marc de la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla d'Igualtat, classificades per eixos d'intervenció i dins de l'objectiu específic al qual responen. A més, es detalla per a cadascuna qui és responsable de la seva execució, els indicadors de seguiment i el calendari d'execució previst. Les unitats responsables de les mesures rebran les fitxes d'implementació corresponents per facilitar la seva execució i seguiment (a l'Annex II es pot consultar el model de fitxa de seguiment).

Per al plantejament de les mesures s'ha tingut en compte tant els resultats de la diagnosi com l'anàlisi documental de les normatives que són d'aplicació a la universitat en termes d'igualtat, així com altres documents que guien l'impuls de polítiques d'igualtat en diferents sectors, entre ells l'universitari, com són:

- el "Pla Estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya (2019-2022)",
- el "III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025)" (Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad),
- i el "Protocol Guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere" (Generalitat de Catalunya, 2023).

Eix A. Cultura organitzativa en igualtat

Objectiu general: Reforçar el compromís de la UdL per a la igualtat entre dones i homes.

Objectiu específic 1: Transmetre el compromís institucional amb la igualtat entre dones i homes i la no discriminació.

Mesures:

A.1.1.		
Difusió efectiva del Pla d'Igualtat aprovat (en diversos canals, formats, idiomes, etc) i de la seva implementació.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa. Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat de Promoció i Publicitat; Premsa; Unitat d'Igualtat i Diversitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	2025
Indicadors:		
Registre del Pla d'Igualtat realitzat. Material divulgatiu creat, en diferents idiomes. Pla d'Igualtat disponible a la Intranet. Comunicació a premsa realitzada. Notícia penjada a la web de la UdL i a la d'Igualtat. Nombre visites/descàrregues del Pla d'Igualtat. Difusió dels resultats del seguiment del pla.		

A.1.2.		
Major visibilització de les polítiques d'igualtat que afecten a la plantilla de la UdL.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa. Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat de Promoció i Publicitat; Unitat d'Igualtat i Diversitats	2028
Indicadors:		
Mesura A.1.1. realitzada. Nombre d'accions de difusió de les polítiques d'igualtat en matèria de personal. Evolució del nombre de visites a la web d'igualtat. Millores en la percepció de la plantilla (informació, etc).		

A.1.3.		
Formalització d'un canal de comunicació per difondre les activitats de les diferents unitats, facultats o centres en matèria d'igualtat de gènere.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa. Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat de Promoció i Publicitat; Centres, facultats, unitats	2025
Indicadors:		
Descripció del canal establert. Nombre d'accions que s'han informat per centre/facultat/unitat. Nombre d'accions que s'han organitzat amb la col·laboració de la Unitat d'Igualtat i Diversitats. Existència de referents de centres per a la Comissió d'Igualtat.		

Objectiu específic 2: Transversalitzar la perspectiva de gènere a les polítiques universitàries.

Mesures:

A.2.1.		
Establiment de mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en modificacions i aprovacions de normatives i reglaments.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	2027
Indicadors:		
Participacions de la unitat d'igualtat o altres comissions en matèria d'igualtat en processos d'elaboració o modificació de normatives UdL. Altres mecanismes establerts (nombre i descripció). Difusió de la publicació "Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària: guia de recomanacions i bones pràctiques en les universitats de la Xarxa Vives".		

A.2.2.		
Accions formatives per a membres del Consell de Direcció, direccions de centre i deganats sobre igualtat i la seva transversalitat en les polítiques universitàries.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació. Vicerektorat de Professorat.	Formació professorat universitari; Unitat d'Igualtat i Diversitats	2026
Indicadors:		
Formacions realitzades (nombre, títol i durada). Nombre d'assistents, segregat per sexe.		

A.2.3.		
Modificació de la normativa d'Honoris Causa per revertir la infrarepresentació de les dones amb aquesta distinció i establir criteris de revocació de la distinció.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació. Secretaria General.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	2026
Indicadors:		
Descripció de la modificació realitzada.		

A.2.4.		
Establiment d'un model de clàusules administratives i tècniques comunes en els contractes de subministrament i serveis vinculades, a igualtat.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea Econòmica	2027
Indicadors:		
Descripció de les clàusules socials incloses.		

Objectiu específic 3: Garantir la comunicació no sexista ni androcèntrica.

Mesures:

A.3.1.		
Presentació de totes les dades desagregades per sexe en qualsevol informe, memòria, document informatiu o similar que tracti, totalment o parcial, dades referides a persones.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Secretaria General.	Suport a la governança; Centres, facultats, unitats	Permanent
Indicadors:		
Nombre i percentatge de documents amb dades no desagregades respecte els revisats, i descripció. Es revisaran com a mínim els següents: Memòria acadèmica del curs, Memòria econòmica, UdL en xifres, Informes de resultats, Informe de Compromís Social, Indicadors per titulació, Visió global. Accions de millora proposades.		

A.3.2.		
Integració dels criteris de comunicació no sexista ni androcèntrica en els textos i comunicacions oficials.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa.	Unitat de Promoció i Publicitat; Premsa; Institut de Llengües	Permanent
Indicadors:		
Descripció de l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge en els documents que s'analitzin.		

A.3.3.		
Reforç de l'ús d'un llenguatge no androcèntric ni sexista a través d'orientacions, formacions i de la prestació de serveis per a la correcció de textos.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa.	Unitat de Promoció i Publicitat; Unitat d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Guia distribuïda. Nombre de formacions realitzades sobre llenguatge no androcèntric ni sexista (durada i assistència, per sexe i col·lectiu). Nombre de serveis prestats en matèria de revisió del llenguatge.		

Objectiu específic 4: Facilitar accions de sensibilització i formació especialitzada en igualtat entre dones i homes dirigides a tot el personal.

Mesures:

A.4.1.		
Planificació de la formació des de la perspectiva de gènere (actualitzar i reforçar cursos en matèria d'igualtat, impartir formació dins jornada laboral, adaptar horari per garantir assistència de personal amb reducció de jornada, etc).		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal Vicerectorat de Professorat. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari	2026
Indicadors:		
Descripció de les adaptacions incorporades.		

A.4.2.		
Inclusió de mòduls específics en igualtat de gènere en accions formatives.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal Vicerectorat de Professorat. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari	Permanent
Indicadors:		
Nombre de formacions generals amb mòduls especialitzats en igualtat. Durada del mòdul respecte la durada de la formació.		

A.4.3.		
Formacions en igualtat per a càrrecs directius, comandaments intermedis i responsables, i per a la plantilla en general.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal Vicerectorat de Professorat. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari	Permanent
Indicadors:		
Formacions realitzades (nombre, títol i durada). Nombre d'assistents, segregat per sexe i col·lectiu.		

Eix b. Igualtat efectiva en el treball

Objectiu general: Fer efectiva la igualtat d'oportunitats per a les dones en l'àmbit laboral.

Objectiu específic 1: Equilibrar la participació i visibilització de les dones (en actes oficials, Honoris Causa, conferències inaugurals, etc).

Mesures:

B.1.1.		
Reforç de la visibilització i reconeixement de referents femenins.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa.	Unitat de Promoció i Publicitat; Premsa; Premsa; Unitat de Cultura Científica	Permanent
Indicadors:		
Nombre de recordatoris de les eines per visibilitzar referents femenins (l'listat expertes UdL, Cercador d'expertes de l'ICD, etc). Augment de les estratègies o campanyes dutes a terme respecte el 2023 (nombre i descripció). Descripció de la visibilització de referents femenins en titulars, textos i imatges en notes de premsa.		

B.1.2.		
Integració de la perspectiva de gènere en la programació d'activitats (des de Cultura, Sostenibilitat...).		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Cultura i Extensió Universitària.	Unitat de Cultura; Centres, facultats i unitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Percentatge de la participació de dones en les activitats culturals UdL (no assistència). Activitats organitzades i vinculades especialment amb la igualtat entre dones i homes (nombre i descripció).		

B.1.3.		
Augment dels espais, esdeveniments o grups universitaris amb noms de dona.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat d'Infraestructures.	Infraestructures Comissió d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Nombre i descripció de nova nomenclatura en femení o vinculada amb el moviment feminista, respecte el 2023.		

Objectiu específic 2: Facilitar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells professionals.

Mesures:

B.2.1.		
Revisió de la normativa interna dels sistemes d'accés i promoció per garantir que s'ajusten a les exigències en igualtat (reglaments, recomanacions pels tribunals, assignació complements...).		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència. Vicerectorat de Professorat.	Àrea de Personal	2025
Indicadors:		
Revisió realitzada. Descripció de les adaptacions o millores dutes a terme.		

B.2.2.		
Inclusió del criteri de no penalització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents en la normativa interna dels sistemes d'accés i promoció.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència. Vicerectorat de Professorat.	Àrea de Personal	2026
Indicadors:		
Inclusió de la clàusula.		

B.2.3.		
Elecció, en condicions idèntiques d'idoneïtat, del candidat/a amb el sexe infrarepresentat (en la selecció, en processos de contractació de personal i en la promoció laboral).		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	Permanent
Indicadors:		
Nombre de processos on s'ha aplicat l'acció positiva.		

B.2.4.		
Realització de capacitacions en lideratge amb perspectiva de gènere, sobretot, entre les dones del PDI.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal. Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Formació, Integració i Ajuts Socials Formació de professorat	Permanent
Indicadors:		
Nombre de capacitacions realitzades, durada i assistents (per sexe, edat i col·lectiu).		

B.2.5.		
Estudi de la trajectòria del PDI, la responsabilitat docent i de recerca, i la producció científica, amb l'objectiu de detectar factors limitadors.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Professorat. Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	2028
Indicadors:		
Realització de l'estudi. Difusió dels resultats. Estratègies plantejades per a superar els obstacles detectats (nombre i descripció).		

B.2.6.		
Estudi dels obstacles que donen lloc a diferències en la trajectòria de la plantilla i en la no participació de les dones en càrrecs directius.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Professorat. Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	2027
Indicadors:		
Realització de l'estudi. Difusió dels resultats. Estratègies plantejades per a superar els obstacles detectats (nombre i descripció).		

Objectiu específic 3: 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.

Mesures:

B.3.1.		
Revisió amb perspectiva de gènere del Pla de Prevenció de Riscos Laborals.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Prevenció de Riscos Laborals; Unitat d'Igualtat i Diversitats	2026
Indicadors:		
Incorporació del conjunt de mesures de prevenció i de vigilància de la salut amb perspectiva de gènere proposades en l'informe "La vigilància de la salut laboral i la desigualtat de gènere a la UdL: diagnòstic i propostes" al Pla de PRL. Formació especialitzada per a l'equip mèdic (nombre, durada i assistència).		

B.3.2.		
Adopció de mesures preventives d'acord amb els resultats que s'obtinguin de l'avaluació amb perspectiva de gènere dels riscos psicosocials.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Prevenció de Riscos Laborals	2027
Indicadors:		
Realització d'accions divulgatives sobre diferències de gènere en la salut laboral a la UdL (nombre i descripció). Altres mesures preventives realitzades (nombre i descripció).		

B.3.3.		
Integració de la perspectiva de gènere en la programació d'activitats de Promoció de la Salut.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerectorat d'Infraestructures.	Promoció de la Salut	Permanent
Indicadors:		
Formació o assessorament especialitzat realitzat a l'equip tècnic (durada i descripció). Nombre d'activitats realitzades sobre salut de les dones, autocura, etc (nombre, continguts i assistència, per sexe i col·lectiu).		

Objectiu específic 4: Implementar el pla d'acció de l'auditoria retributiva.

Mesures:

B.4.1.		
Confeció del registre salarial del personal de la Universitat de Lleida i actualització anual de les dades.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	Permanent
Indicadors:		
Registre salarial confeccionat. Actualització anual de les dades per mesurar l'evolució de la bretxa salarial.		

Objectiu específic 5: Actualitzar i difondre entre la plantilla les mesures de conciliació actuals disponibles.

Mesures:

B.5.1.		
Actualització del Portal de l'Empleat/da per incloure les novetats legislatives en matèria de conciliació.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	Permanent
Indicadors:		
Actualitzacions realitzades al Portal de l'Empleat/da (nombre i descripció).		

B.5.2.		
Elaboració d'una guia que reculli els drets en matèria de conciliació a la UdL.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal; Agents Socials	2025
Indicadors:		
Guia elaborada. Accions de difusió de la guia entre la plantilla (nombre i descripció).		

B.5.3.		
Reforç de la difusió i promoció dels drets en matèria de conciliació per al PTGAS i PDI.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa.	Unitat de Promoció i Publicitat; Àrea de Personal	Permanent
Indicadors:		
Accions realitzades de difusió i promoció dels drets en conciliació (nombre i descripció).		

Objectiu específic 6: Millorar les possibilitats de conciliació a la UdL.

Mesures:

B.6.1.		
Establiment de criteris organitzatius a fi de garantir que els horaris laborals del PDI permeten la conciliació de la vida personal i familiar sempre que sigui possible, tot atenent a les necessitats docents.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Professorat.	Centres, facultats Comissió d'Igualtat i Diversitats	2026
Indicadors:		
Descripció dels criteris adoptats.		

B.6.2.		
Millora en la regulació dels permisos respecte la normativa vigent (flexibilització, ampliació i/o creació de nous permisos).		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal; Agents Socials	2026
Indicadors:		
Millores aprovades en matèria de permisos (nombre i descripció).		

B.6.3.		
Foment de la flexibilització del període de vacances al PTGAS de la UdL.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal; Agents Socials	Permanent
Indicadors:		
Descripció de les actuacions encaminades a flexibilitzar el període de gaudiment de les vacances del PTGAS.		

Objectiu específic 7: Integrar la perspectiva de gènere en el Pla de Teletreball.

Mesures:

B.7.1.		
Promoció de la corresponsabilitat i l'ús de les mesures en matèria de conciliació.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	2026
Indicadors:		
Difusió de la Guia en drets de conciliació (nombre d'accions i descripció). Descripció d'altres tipus de mesures dutes a terme (orientacions, formacions, etc.).		

B.7.2.		
Adopció de mesures vinculades a fer efectiu el dret a la desconexió digital.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal; Agents Socials	2028
Indicadors:		
Nombre i descripció de les mesures dutes a terme (orientacions, formacions, etc.).		

Eix C. Universitat segura i respectuosa

Objectiu general: Promoure un entorn universitari lliure de qualsevol forma de violència masclista i/o LGBTIfòbica.

Objectiu específic 1: Promoure les eines amb què compta la UdL en matèria de violència masclista.

Mesures:

C.1.1.		
Adaptació del Reglament d'actuació als estàndards que marca el Protocol guia per a l'àmbit universitari.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	2025
Indicadors:		
Reglament d'actuació adaptat. Reglament d'actuació aprovat.		

C.1.2.		
Reforç de la difusió del Reglament d'actuació i dels canals de consulta o queixa existents a la UdL en matèria de violència masclista.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Coordinació de Difusió i Premsa. Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat de Promoció i Publicitat; Unitat d'Igualtat i Diversitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Accions de difusió del Reglament d'actuació i dels canals de consulta o queixa vinculats (nombre i descripció). Publicació de l'informe anual de seguiment.		

C.1.3.		
Inclusió d'informació relativa a les eines de què disposa la UdL en matèria de violència masclista i assetjament sexual o per raó de sexe a la guia per a l'acompanyament de personal investigador que disposen d'ajut predoctoral.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Escola de Doctorat	2025
Indicadors:		
Informació incorporada a la guia, o acció similar (descripció).		

C.1.4.		
Informació sobre el Reglament d'actuació en la benvinguda i formació inicial de PTGAS i PDI de nova incorporació.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica. Vicerectorat de Professorat.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació de Professorat	Permanent
Indicadors:		
Lliurament de material informatiu.		

C.1.5.		
Identificació de membres de la comunitat universitària com a referents en igualtat i a qui acudir en cas de necessitar orientació en violències masclistes.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats; Centres, facultats, unitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Existència de referents. Estratègies de difusió d'aquests referents (nombre i descripció).		

Objectiu específic 2: Reforçar les accions de prevenció, atenció i seguiment i de reparació en matèria de violència masclista.

Mesures:

C.2.1.		
Elaboració i publicació anual de l'informe de seguiment i avaluació del Reglament d'actuació.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerectorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Informe de seguiment elaborat. Publicació de l'informe de seguiment.		

C.2.2.		
Millora dels espais universitaris, en termes d'augmentar la percepció de seguretat.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerectorat d'Infraestructures.	Infraestructures	2027
Indicadors:		
Millores implementades en espais universitaris (nombre i descripció).		

C.2.3.		
Manteniment i reforç d'activitats de sensibilització en igualtat entre dones i homes i de prevenció de la violència masclista, adaptades a les necessitats actuals.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Augment de les activitats realitzades respecte el 2023 (nombre i descripció). Continguts de les activitats. Valoració de l'impacte (nombre assistents, etc).		

C.2.4.		
Manteniment dels canals de coordinació i assessorament amb la unitat de Prevenció de Riscos Laborals i el Servei d'Atenció Psicològica, per a casos on s'estimi convenient.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitat; Prevenció de Riscos Laborals; Servei d'Atenció Psicològica	Permanent
Indicadors:		
Nombre de casos que han requerit coordinació o col·laboració entre les unitats. Valoració de la coordinació.		

C.2.5.		
Explicitació del compromís per part 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.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació. Vicerektorat de Recerca.	Escola de Doctorat; Grups de Recerca	2025
Indicadors:		
Compromís explicitat (mitjançant, per ex, l'actualització de la carta doctoral que han de signar).		

C.2.6		
Explicitació del compromís per part dels responsables de grups de recerca o IP de conèixer i respectar en tot moment les polítiques en matèria d'igualtat i de prevenció de l'assetjament.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Grups de Recerca	2025
Indicadors:		
Compromís explicitat (mitjançant, per ex, un document estàndard a signar que s'hauria de crear).		

C.2.7.		
Actualització de l'estudi de percepció de la violència de gènere entre la comunitat universitària.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	2026
Indicadors:		
Estudi realitzat. Difusió dels seus resultats. Proposta d'actuacions realitzada, a partir de les necessitats detectades.		

C.2.8.		
Reforç de les accions institucionals de tolerància zero i de reparació vers qualsevol manifestació de violència de gènere o masclista.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Compromís Social, Igualtat i Cooperació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	Permanent
INDICADORS:		
Augment de les accions institucionals realitzades respecte el 2023 (nombre i descripció).		

Objectiu específic 3: Realitzar periòdicament formacions especialitzades, capacitadores i actualitzades sobre violència masclista.

Mesures:

C.3.1.		
Formacions per a la sensibilització, prevenció i detecció de violències masclistes, sobretot sexuals i digitals, adreçades al personal de la UdL.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal. Vicerektorat de Professorat. Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari; Unitat d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Formacions realitzades (nombre, títol i durada). Nombre d'assistents, segregat per sexe i col·lectiu.		

C.3.2.		
Formacions capacitadores a membres que intervinguin en la gestió de queixes i denúncies vinculades al Reglament d'actuació.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal. Vicerectorat de Professorat. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Qualitat.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari; Unitat d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Formacions realitzades (nombre i durada). Nombre d'assistents, segregat per sexe i col·lectiu.		

C.3.3.		
Formacions especialitzades en violència de gènere adreçades a unitats clau en l'atenció a persones (RRHH, SAP, agents socials...).		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Àrea de Personal.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Unitat d'Igualtat i Diversitats	Permanent
Indicadors:		
Formacions realitzades (nombre, títol i durada). Nombre d'assistents, segregat per sexe i unitat.		

Objectiu específic 4: Implementar els drets de les treballadores en situació de violència i valorar mesures addicionals a les ja establertes

Mesures:

C.4.1.		
Revisió dels circuits de sol·licitud de l'exercici dels drets en matèria de violència de gènere i sexual, i de la concreció dels mateixos als diferents llocs de treball de la UdL.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	2027
Indicadors:		
Revisió realitzada. Adaptacions o millores dutes a terme (descripció).		

C.4.2.		
Previsió del permís de sol·licitud de suspensió del contracte per motius de violència de gènere i/o sexual, al Portal de l'Empleat/da.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	2025
Indicadors:		
Incorporació de la mesura al Portal de l'Empleat/da.		

C.4.3.		
Difusió de les mesures i els drets establerts per la legislació per a la protecció de treballadores en situació de violència de gènere i/o sexual.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Gerència.	Àrea de Personal	Permanent
Indicadors:		
Accions divulgatives realitzades (nombre i descripció).		

C.4.4.		
Estudi i adopció de mecanismes compensatoris, si escau, per tal que ser víctima de violència masclista no penalitzi la trajectòria laboral.		
Responsable orgànic	Unitat executora	Calendari
Vicerektorat de Professorat. Gerència.	Àrea de Personal	2028
Indicadors:		
Valoració realitzada. Mesures adoptades (nombre i descripció), si escau.		

5.4 Mitjans i recursos necessaris

Cadascuna de les unitats i equips que es responsabilitzin de l'execució de les mesures que conté el Pla d'Igualtat hauran de disposar dels mitjans i recursos necessaris per a la seva realització, tant materials, econòmics, com humans.

5.5 Comunicació i publicitat

Aquest Pla d'Igualtat estarà disponible i es podrà descarregar des de la Intranet de la UdL, així com des de la web de la Unitat d'Igualtat i Diversitats. D'entre les mesures previstes a desplegar, n'hi ha de vinculades precisament a garantir la difusió del Pla entre la plantilla.

A més, tal com estableix el Reial Decret 901/2020, aquest Pla d'Igualtat serà objecte de registre públic al canal habilitat corresponent. Tot seguint la *Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la que es modifica la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la que es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe* (BOE de 24 de juliol de 2023), l'òrgan competent en matèria d'igualtat a la UdL remetrà aquest Pla a la Direcció General de la Funció Pública (registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es). D'aquesta manera, estarà accessible públicament també a la secció d'igualtat de la pàgina web del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública i el seu portal.

Pel que fa a les diferents estratègies de difusió de l'avaluació del Pla d'Igualtat es recomana respondre a aquestes preguntes o similars:

- Quin ha estat el nivell d'execució de les mesures del Pla d'Igualtat?
- En quin grau s'han aconseguit els objectius previstos?
- Es detecta una millora de la situació recollida en la diagnosi prèvia?

6. Calendari, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

6.1 Calendari

La vigència d'aquest Pla d'Igualtat és de 4 anys (període 2025 - 2028). A l'Annex I es pot consultar el calendari general previst d'execució de les mesures. Com s'hi pot comprovar, per una banda, es preveuen algunes mesures permanents, és a dir, mesures pensades per a ser integrades en l'activitat habitual de les unitats i equips corresponents, i, per altra banda, mesures on s'indica l'annualitat en la què es preveu la seva execució. En tot cas, el calendari previst es pot adaptar a la realitat i l'execució d'una mesura es pot avançar si així es veu possible.

A més a més, també es preveu la realització d'un seguiment del grau d'implantació del Pla i una avaluació final. Aquests processos es detallen en l'apartat 5.2. La següent taula recull la temporització de les tasques associades previstes entre l'aprovació del Pla pel Consell de Govern i l'aprovació del seu informe final d'avaluació.

Informació de l'aprovació del Pla d'Igualtat per Consell de Govern	2025
Inscripció al registre públic competent	2025
Vigència del Pla d'Igualtat	8/3/2025 – 8/3/2029
Aprovació de l'informe de seguiment	2027
Aprovació de l'informe d'avaluació	2029

Taula 4. Temporització del Pla d'Igualtat entre la seva aprovació i la seva avaluació final. Font: elaboració pròpia.

6.2 El sistema de seguiment i d'avaluació

Tal com preveu el Reial Decret 901/2020 en el seu article 9.6, el seguiment i l'avaluació de les mesures que preveu el Pla d'Igualtat 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.

Qualsevol incidència o discrepància en l'aplicació, seguiment o avaluació del Pla, serà la Comissió negociadora qui la resolgui. En cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures que inclou el Pla es recorrerà als sistemes de solució de conflictes laborals existents.

Responsables

La secció Igualtat de Gènere Dolors Piera, de la Unitat d'Igualtat i Diversitats, serà l'encarregada d'elaborar tant l'informe de seguiment com el d'avaluació final, i que sotmetrà a l'aprovació de l'òrgan competent, en compliment del que estableix el seu Reglament de funcionament (art.4.g, sobre funcions de la Unitat):

- ✓ *Fer seguiment i elaborar informes de diagnosi de l'estat del Pla d'Igualtat vigent i coordinar la seva implementació, a través dels mecanismes de seguiment previstos en el propi Pla.*

Al seu torn, la Comissió Negociadora i de Seguiment del Pla serà l'òrgan competent de vetllar pel compliment de les mesures, així com de supervisar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, i vetllar per a la seva eficàcia. Tal com estableix el seu propi reglament de funcionament (art. 3) la Comissió Negociadora té, entre d'altres, les competències següents:

- ✓ *Modificar o adaptar les mesures o el calendari previst, si escau.*
- ✓ *Aprovar els informes de seguiment i de l'avaluació final del Pla d'Igualtat.*
- ✓ *Establir un sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, per tal de mesurar la consecució dels objectius, el compliment de les mesures, els recursos utilitzats i la participació del personal.*

I, per últim, segons el Reglament de funcionament de la Unitat d'Igualtat i Diversitats, la Comissió d'Igualtat i Diversitats té, entre d'altres, la funció de (art.10.f):

- ✓ *Participar en l'elaboració i supervisió dels Plans previstos en l'article 4 d'aquesta normativa.*

El seguiment

Amb la finalitat de facilitar l'avaluació intermèdia, s'ha elaborat una fitxa de seguiment (veure Annex II) que pretén recollir la informació necessària per tal de tenir un retorn acurat de l'estat de cada mesura. Aquesta fitxa haurà de ser omplerta per part de la unitat que hagi executat la mesura i haurà de ser traslladada a la secció Igualtat de gènere Dolors Piera. Amb aquesta informació s'elaborarà i presentarà un informe de seguiment a l'òrgan competent per a la seva aprovació i, posteriorment, se'n farà la difusió oportuna.

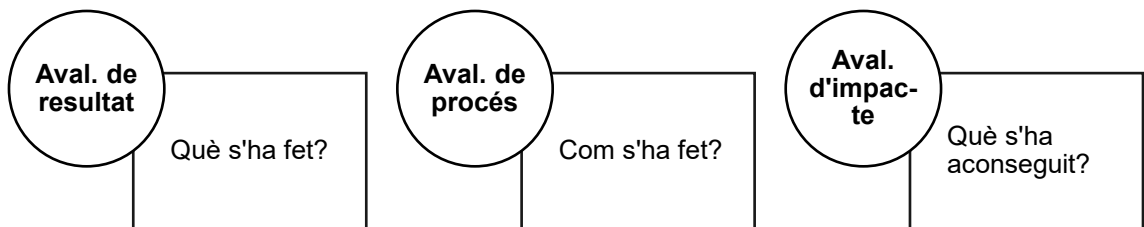
Mitjançant aquest seguiment es podrà comprovar el grau d'implementació de les mesures previstes, així com les dificultats detectades per part dels òrgans o unitats responsables. En l'informe de seguiment es podran valorar les adaptacions que facin

falta per tal de facilitar l'execució de les mesures previstes i complir amb els objectius previstos.

L'informe d'avaluació final

En finalitzar el període de vigència del Pla d'Igualtat es durà a terme l'avaluació final del mateix. Aquesta inclourà una avaluació de resultats, una de procés i una altra d'impacte:

- L'avaluació de resultats consisteix en valorar el grau de desenvolupament de les mesures previstes i els efectes més immediats que han generat. A tal efecte, s'identificaran quines i quantes mesures han estat completament realitzades, quines estan en procés i quines no s'han iniciat, tot assenyalant les dificultats trobades en la seva implementació.
- L'avaluació de procés analitza la metodologia prevista i la implementada, així com la coordinació entre unitats per al desenvolupament i seguiment del Pla. Si escau, es detallen aquelles dificultats observades i les fórmules utilitzades o bé per superar-les o bé per adaptar el Pla.
- L'avaluació d'impacte analitza la consecució dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat, és a dir, pretén respondre a la pregunta de quins efectes ha tingut el Pla d'Igualtat, efectes tant previstos com imprevistos, i de si ha funcionat per millorar la situació de les dones i dels homes a la Universitat.



Il·lustració 5. Contingut orientatiu de l'informe final d'avaluació del Pla d'Igualtat. Font: elaboració pròpia.

Tota aquesta informació (tant quantitativa com qualitativa) formarà part de l'informe final d'avaluació. En conseqüència, aquest inclourà el grau d'implementació de les mesures del Pla d'Igualtat, una anàlisi crítica de l'impacte de les mateixes a la UdL i la presentació de les conclusions i principals reptes. En cas de pròrroga del Pla, aquest informe d'avaluació se substituirà per un nou informe de seguiment.

Per tot això, la metodologia que s'utilitzi per a l'avaluació haurà d'anar encaminada, almenys, a:

Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat de Lleida (2025 – 2028)

- ✓ valorar el grau de desplegament del Pla, tot distingint entre: % de mesures completades, % de mesures en execució i % de mesures pendents (no iniciades), per cada línia estratègica i en total;
- ✓ valorar el grau de compliment dels objectius plantejats;
- ✓ valorar el grau d'implicació dels agents responsables;
- ✓ analitzar les dificultats afrontades i les adaptacions incorporades, així com efectes no previstos;
- ✓ valorar els mecanismes de seguiment posats en marxa (número d'informes, de reunions, etc.);
- ✓ i valorar l'impacte del Pla en el si de l'organització, de forma general i per àmbits d'actuació. Inclouria analitzar les millores percebudes per part de la plantilla de l'organització i analitzar si s'han produït canvis en el posicionament de la plantilla vers la igualtat de gènere.

L'informe final d'avaluació es presentarà als òrgans competents per a la seva aprovació formal. Posteriorment, ja aprovat, se'n farà la difusió oportuna.

Aquest informe final serà l'eina a partir de la qual iniciar el disseny del següent Pla d'Igualtat entre dones i homes que donaria continuïtat i impuls a les polítiques en aquesta matèria per part de la UdL.

7. Annexos

Annex I. Calendari d'implementació de les mesures

CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT (2025-2028)							
MESURA		UNITAT EXECUTORA	IMPLEMENTACIÓ				
			PERM.	2025	2026	2027	2028
A.1.1.	Difusió efectiva del Pla d'Igualtat aprovat (en diversos canals, formats, idiomes, etc) i de la seva implementació.	Unitat de Promoció i Publicitat; Premsa; Unitat d'Igualtat i Diversitats Comissió d'Igualtat i Diversitats		X			
A.1.2.	Major visibilització de les polítiques d'igualtat que afecten a la plantilla de la UdL.	Unitat de Promoció i Publicitat; Unitat d'Igualtat i Diversitats					X
A.1.3.	Formalització d'un canal de comunicació per difondre les activitats de les diferents unitats, facultats o centres en matèria d'igualtat de gènere.	Unitat de Promoció i Publicitat; Centres, facultats, unitats		X			
A.2.1.	Establiment de mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en modificacions i aprovacions de normatives i reglaments.	Unitat d'Igualtat i Diversitats Comissió d'Igualtat i Diversitats				X	
A.2.2.	Accions formatives per a membres del Consell de Direcció, direccions de centre i deganats sobre igualtat i la seva transversalitat en les polítiques universitàries.	Formació professorat universitari; Unitat d'Igualtat i Diversitats			X		
A.2.3.	Modificació de la normativa d'Honoris Causa per revertir la infrarepresentació de les dones amb aquesta distinció i establir criteris de revocació de la distinció.	Unitat d'Igualtat i Diversitats			X		
A.2.4.	Establiment d'un model de clàusules administratives i tècniques comunes en els contractes de subministrament i serveis vinculades a igualtat.	Àrea Econòmica				X	
A.3.1.	Presentació de totes les dades desagregades per sexe en qualsevol informe, memòria, document informatiu o similar que tracti, totalment o parcial, dades referides a persones.	Suport a la governança; Centres, facultats, unitats	X				
A.3.2.	Integració dels criteris de comunicació no sexista ni androcèntrica en el Pla de comunicació.	Unitat de Promoció i Publicitat; Premsa; Institut de Llengües	X				
A.3.3.	Reforç de l'ús d'un llenguatge no androcèntric ni sexista a través d'orientacions, formacions i de la prestació de serveis per a la correcció de textos.	Unitat de Promoció i Publicitat; Unitat d'Igualtat i Diversitats	X				
A.4.1.	Planificació de la formació des de la perspectiva de gènere (actualitzar i reforçar cursos en matèria d'igualtat, impartir formació dins jornada laboral, adaptar horari per garantir assistència de personal amb reducció de jornada, etc.).	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari			X		
A.4.2.	Inclusió de mòduls específics en igualtat de gènere en accions formatives.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari	X				
A.4.3.	Formacions en igualtat per a càrrecs directius, comandaments intermedis i responsables, i per a la plantilla en general.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari	X				

Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat de Lleida (2025 – 2028)

MESURA		UNITAT EXECUTORA	PERM.	2025	2026	2027	2028
B.1.1.	Reforç de la visibilitat i reconeixement de referents femenins.	Unitat de Promoció i Publicitat; Premsa	X				
B.1.2.	Integració de la perspectiva de gènere en la programació d'activitats (des de Cultura, Sostenibilitat...).	Unitat de Cultura; Centres, facultats i unitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	X				
B.1.3.	Augment dels espais, esdeveniments o grups universitaris amb noms de dona.	Infraestructures Comissió d'Igualtat i Diversitats	X				
B.2.1.	Revisió de la normativa interna dels sistemes d'accés i promoció per garantir que s'ajusten a les exigències en igualtat (reglaments, recomanacions pels tribunals, assignació complements...).	Àrea de Personal		X			
B.2.2.	Inclusió del criteri de no penalització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents en la normativa interna dels sistemes d'accés i promoció.	Àrea de Personal			X		
B.2.3.	Elecció, en condicions idèntiques d'idoneïtat, del candidat/a amb el sexe infrarepresentat (en la selecció, en processos de contractació de personal i en la promoció laboral).	Àrea de Personal	X				
B.2.4.	Realització de capacitacions en lideratge amb perspectiva de gènere, sobretot, entre les dones del PDI.	Formació, Integració i Ajuts Socials Formació de professorat	X				
B.2.5.	Estudi de la trajectòria del PDI, la responsabilitat docent i de recerca, i la producció científica, amb l'objectiu de detectar factors limitadors.	Unitat d'Igualtat i Diversitats					X
B.2.6.	Estudi dels obstacles que donen lloc a diferències en la trajectòria de la plantilla i en la no participació de les dones en càrrecs directius.	Unitat d'Igualtat i Diversitats				X	
B.3.1.	Revisió amb perspectiva de gènere del Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	Prevenció de Riscos Laborals; Unitat d'Igualtat i Diversitats			X		
B.3.2.	Adopció de mesures preventives d'acord amb els resultats que s'obtinguin de l'avaluació amb perspectiva de gènere dels riscos psicosocials.	Prevenció de Riscos Laborals				X	
B.3.3.	Integració de la perspectiva de gènere en la programació d'activitats de Promoció de la Salut.	Promoció de la Salut	X				
B.4.1.	Confecció del registre salarial del personal de la Universitat de Lleida i actualització anual de les dades.	Àrea de Personal	X				
B.5.1.	Actualització del Portal de l'Empleat/da per incloure les novetats legislatives en matèria de conciliació.	Àrea de Personal	X				
B.5.2.	Elaboració d'una guia que reculli els drets en matèria de conciliació a la UdL.	Àrea de Personal; Agents Socials		X			
B.5.3.	Reforç de la difusió i promoció dels drets en matèria de conciliació per al PTGAS i PDI.	Unitat de Promoció i Publicitat; Àrea de Personal	X				
B.6.1.	Establiment de criteris organitzatius a fi de garantir que els horaris laborals del PDI permeten la conciliació de la vida personal i familiar, sempre que sigui possible tot atenent a les necessitats docents.	Centres, facultats Comissió d'Igualtat i Diversitats			X		
B.6.2.	Millora en la regulació dels permisos respecte la normativa vigent (flexibilització, ampliació i/o creació de nous permisos).	Àrea de Personal; Agents Socials			X		
B.6.3.	Foment de la flexibilització del període de vacances al PTGAS de la UdL.	Àrea de Personal; Agents Socials	X				
B.7.1.	Promoció de la corresponsabilitat i l'ús de les mesures en matèria de conciliació.	Àrea de Personal			X		
B.7.2.	Adopció de mesures vinculades a fer efectiu el dret a la desconnexió digital.	Àrea de Personal; Agents Socials					X

Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Universitat de Lleida (2025 – 2028)

MESURA		UNITAT EXECUTORA	PERM.	2025	2026	2027	2028
C.1.1.	Adaptació del Reglament d'actuació als estàndards que marca el Protocol guia per a l'àmbit universitari.	Unitat d'Igualtat i Diversitats		X			
C.1.2.	Reforç de la difusió del Reglament d'actuació i dels canals de consulta o queixa existents a la UdL en matèria de violència masclista.	Unitat de Promoció i Publicitat Unitat d'Igualtat i Diversitats Comissió d'Igualtat i Diversitats	X				
C.1.3.	Inclusió d'informació relativa a les eines de què disposa la UdL en matèria de violència masclista i assetjament sexual o per raó de sexe a la guia per a l'acompanyament de personal investigador que disposen d'ajut predoctoral.	Escola de Doctorat		X			
C.1.4.	Informació sobre el Reglament d'actuació en la benvinguda i formació inicial de PTGAS i PDI de nova incorporació.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació de Professorat	X				
C.1.5.	Identificació de membres de la comunitat universitària com a referents en igualtat i a qui acudir en cas de necessitar orientació en violències masclistes.	Unitat d'Igualtat i Diversitats; Centres, facultats, unitats; Comissió d'Igualtat i Diversitats	X				
C.2.1.	Elaboració i publicació anual de l'informe de seguiment i avaluació del Reglament d'actuació.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	X				
C.2.2.	Millora dels espais universitaris, en termes d'augmentar la percepció de seguretat.	Infraestructures				X	
C.2.3.	Manteniment i reforç d'activitats de sensibilització en igualtat entre dones i homes i de prevenció de la violència masclista, adaptades a les necessitats actuals.	Unitat d'Igualtat i Diversitats	X				
C.2.4.	Manteniment dels canals de coordinació i assessorament amb la unitat de Prevenció de Riscos Laborals i el Servei d'Atenció Psicològica, per a casos on s'estimi convenient.	Unitat d'Igualtat i Diversitat; Prevenció de Riscos Laborals; Servei d'Atenció Psicològica	X				
C.2.5.	Explicitació del compromís per part 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.	Escola de Doctorat; Grups de Recerca		X			
C.2.6.	Explicitació del compromís per part dels responsables de grups de recerca o IP de conèixer i respectar en tot moment les polítiques en matèria d'igualtat i de prevenció de l'assetjament.	Grups de Recerca	X				
C.2.7.	Actualització de l'estudi de percepció de la violència de gènere entre la comunitat universitària.	Unitat d'Igualtat i Diversitats			X		
C.2.8.	Reforç de les accions institucionals de tolerància zero i de reparació vers qualsevol manifestació de violència de gènere o masclista.	Unitat d'Igualtat i Diversitats Comissió d'Igualtat i Diversitats	X				
C.3.1.	Formacions per a la sensibilització, prevenció i detecció de violències masclistes, sobretot sexuals i digitals, adreçades al personal de la UdL.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari; Unitat d'Igualtat i Diversitats	X				
C.3.2.	Formacions capacitadores a membres que intervinguin en la gestió de queixes i denúncies vinculades al Reglament d'actuació.	Formació, Integració i Ajuts Socials; Formació professorat universitari; Unitat d'Igualtat i Diversitats	X				
C.3.3.	Formacions especialitzades en violència de gènere adreçades a unitats clau en l'atenció a persones (RRHH, SAP, agents socials...).	Formació, Integració i Ajuts Socials; Unitat d'Igualtat i Diversitats	X				
C.4.1.	Revisió dels circuits de sol·licitud de l'exercici dels drets en matèria de violència de gènere i sexual, i de la concreció dels mateixos als diferents llocs de treball de la UdL.	Àrea de Personal				X	
C.4.2.	Previsió al Portal de l'Empleat/da del permís de sol·licitud de suspensió del contracte per motius de violència de gènere i/o sexual.	Àrea de Personal		X			
C.4.3.	Difusió de les mesures i els drets establerts per la legislació per a la protecció de treballadores en situació de violència de gènere i/o sexual.	Àrea de Personal	X				
C.4.4.	Estudi i adopció de mecanismes compensatoris, si escau, per tal que ser víctima de violència masclista no penalitzi la trajectòria laboral.	Àrea de Personal					X

Annex II. Model de fitxa de seguiment de mesura

MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES

DATA DEL SEGUIMENT			
MESURA X.X.X.			
OBJECTIU A QUÈ RESPON			
ÒRGAN RESPONSABLE			
UNITAT EXECUTORA			
CALENDARI PREVIST		CALENDARI IMPLEMENTAT	
INDICADORS	Descripció indicadors		
(Indicador 1)			
(Indicador 2)			
(Indicador 3)			
(Indicador 4)			
ESTAT EXECUCIÓ DE LA MESURA	Realitzada	<input type="checkbox"/>	
	En procés	<input type="checkbox"/>	
	No iniciada	<input type="checkbox"/>	
OBSERVACIONS			