

Informe de seguiment del Pla d'igualtat de la Universitat d'Andorra

Juliol 2025

Aquest informe conté:

1. Accions dutes a terme durant el curs 2024-2025	2
2. Seguiment de les accions fixades pel Pla d'igualtat	4
3. Tribunals d'avaluació d'estudiants.....	9



1. Accions dutes a terme durant el curs 2024-2025

- Incorporació d'Ingrid Blanc al Servei d'Igualtat i incorporació de Núria Boix al grup de treball d'Igualtat, que passa a tenir sis membres: Marta Tort, Ingrid Blanc, Núria Boix, Rosa Mariño, Gemma Ribera i Cristina Yáñez.
- Organització de dues formacions internes sobre assetjament (setembre 2024):
 - Seminari L'assetjament en l'àmbit universitari (37 persones inscrites)
 - Seminari Com intervenir en supòsits d'assetjament i violència a la universitat (23 persones inscrites).
- Incorporació d'una menció als contractes de treball sobre la legislació en matèria d'igualtat de gènere (setembre 2024):
 - *La persona treballadora ha estat informada sobre la legislació andorrana en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació entre homes i dones, així com del Pla d'Igualtat de la Universitat d'Andorra, la guia de llenguatge inclusiu de la Universitat, i altres recursos aplicables a la Universitat d'Andorra en matèria d'igualtat. La persona treballadora disposa de la documentació en format digital accessible a través del web de l'UdA (<https://www.uda.ad/recursos-i-serveis/igualtat-de-genere/>).*
- Incorporació d'un espai dins de les sessions de benvinguda per a estudiants de nou ingrés per presentar el Servei d'igualtat de l'UdA (9 de setembre de 2024).
- Impartició de sessions lectives d'una hora sobre perspectiva de gènere i prevenció de les violències masclistes als bàtxelors presencials.
- Visibilització de dones en àmbits científics i tecnològics:
 - Lliçó inaugural a càrrec de la biotecnòloga andorrana Magda Marquet i posterior [publicació](#) de la seva intervenció.
 - Article sobre un TFB de Ciències de l'educació sobre una [aula STEM amb perspectiva de gènere](#).
 - Menció en l'article d'opinió [Dones i tecnologia, un repte pendent](#)
- Elaboració d'un [vídeo](#) per a xarxes socials evidenciant que encara hi ha feina a fer en matèria d'igualtat de gènere (8 de març 2025).
- Elaboració d'un material docent interactiu sobre perspectiva de gènere i prevenció de les violències masclistes dirigit a estudiants virtuals, que es començarà a oferir a partir del curs 2025-2026.
- Assistència a la [XII Trobada Fòrum Vives del Grup de Treball d'Igualtat de Gènere](#) (octubre 2024).
- Organització de dues formacions sobre igualtat de gènere dins del Cicle de Perfeccionament Professional (dirigides tant a personal com a públic extern):
 - Incorporació de la perspectiva de gènere a la pràctica docent (23 de gener 2025, 3 hores, 22 persones matriculades)



- Llenguatge inclusiu (11 i 18 de març de 2025, 4 hores, 19 persones matriculades)
- Col·laboració amb l'Institut Andorrà de les Dones:
 - Organització d'una nova edició del curs sobre Pressupostos públics amb perspectiva de gènere per al febrer 2025 (anul·lat per falta d'inscripcions).
 - Organització d'una formació sobre violències masclistes adreçada a agents del país implicats en procés de prevenció, detecció i actuació de situacions de violència envers les dones (per al curs 2025-2026).
- Realització de sessions sobre l'abordatge de situacions de violència de gènere amb simulacions de casos dins del curs en Maneig de situacions de crisi i alteracions conductuals per a agents de cossos especials (organitzar en col·laboració amb el Govern).
- Seguiment de l'aplicació de la Guia de Llenguatge inclusiu de l'UdA
 - Revisió de la Guia de l'estudiant de la Universitat d'Andorra per adaptar-la a la normativa sobre llenguatge inclusiu. (Març-abril 2025).
 - Revisió de documentació administrativa en el marc d'una formació interna sobre redacció de documents.
 - Incorporació de recomanacions sobre llenguatge inclusiu en l'actualització del manual Normes d'estil de redacció en català a l'UdA.
- Acollida de l'exposició "Fem fora el masclisme dels nostres campus" de la Universitat de Lleida (10 – 27 de febrer 2025) per tal de conscienciar la comunitat universitària sobre les conductes masclistes que es poden produir en l'àmbit universitari.
- Recollida de dades de gènere dels cursos 2021-22, 2022-23 i 2023-24 per a l'Observatori d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives i per al III Informe de perspectiva de gènere en la docència i la recerca de la Xarxa Vives.
- Col·laboració amb Forces Elèctriques d'Andorra per a la creació i difusió de la [Beca FEDA per a dones informàtiques](#), una iniciativa per fomentar l'entrada de dones en aquesta professió tradicionalment molt masculinitzada.
 - Notícia al Diari d'Andorra: https://www.diariandorra.ad/nacional/250325/beques-per-igualtat_169668.html
 - Notícia a l'Altaveu: https://www.altaveu.com/actualitat/educacio/buscant-dones-vulguin-ser-electricistes-informatiques_65165_102.html
 - Notícia a l'ARA.ad: https://www.ara.ad/societat/beques-incrementar-relleu-femeni-informatica-i-electricitat_1_5325800.html
 - Notícia a El Periòdic d'Andorra: <https://elperiodic.ad/societat/noves-beques-per-a-dones-busquen-reduir-la-bretxa-de-genere-en-els-sectors-de-la-informatica-i-lelectricitat/>



- Inici de la redacció del segon pla d'igualtat de gènere de la Universitat d'Andorra i recollida de les percepcions de la comunitat universitària a través d'enquestes que es van emplenar durant la primera quinzena d'abril de 2025.
 - Enquesta personal: 51 respostes
 - Enquesta estudiants: 68 respostes
- Acord per posar en marxa, el curs 2025-2026, dues formacions en el marc del programa de Doctorat per introduir la perspectiva de gènere en la recerca.
- Revisió del Protocol de prevenció i d'actuació contra la violència i l'assetjament (pendent de serveis externs per a la seva publicació). El Servei d'Igualtat ha atès 3 consultes relacionades amb supòsits previstos al Protocol.
- Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats en la missió, la visió i en els valors del Pla estratègic 2025-2029, així com en un dels objectius dins de l'eix de governança, sostenibilitat i responsabilitat.

2. Seguiment de les accions fixades pel Pla d'igualtat

A continuació, sobre el quadre d'accions del Pla d'igualtat, s'indiquen en verd les accions implementades, en groc les accions implementades parcialment i en vermell les accions que s'haurien d'haver implementat i queden pendents:

Eix 1. Implementació

Objectiu: implementar les accions fixades en el Pla d'igualtat de la Universitat d'Andorra durant el període 2022-2025.

Taula 1

Accions eix implementació

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
1.1. Definició del funcionament i creació d'un servei d'igualtat que vetlli per la implementació i seguiment del Pla d'igualtat de gènere.	Junta acadèmica	Curs 2021-2022	S'ha creat el Servei i s'ha posat en marxa el grup de treball.
1.2. Difusió de l'existència i de les funcions del servei d'igualtat entre la comunitat universitària.	Servei d'igualtat / Comunicació	Un cop s'hagi constituït	Sí, però caldria definir millor les funcions.
1.3. Seguiment de la implementació de les accions del Pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Durant tot el període	De les 32 accions, 20 estan implementades, i 13 parcialment
1.4. Elaboració d'una memòria anual sobre la implementació del Pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Durant tot el període	S'ha fet la memòria dels cursos

			2022/2023, 2023-2024 i 2024-2025
1.5. Anàlisi de les percepcions sobre desigualtats detectades a l'enquesta del pla d'igualtat.	Servei d'igualtat	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Pendent en el segon pla d'igualtat
1.6. Elaboració d'enquestes a la comunitat universitària per avaluar l'efectivitat de la implementació del Pla d'igualtat de gènere.	Servei d'igualtat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? S'ha demanat en la nova enquesta feta per elaborar el segon pla d'igualtat

Eix 2. Sensibilització

Objectiu: sensibilitzar la comunitat universitària per crear una cultura i un estat d'opinió favorables a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i contribuir a estendre aquesta cultura entre la societat andorrana.

Taula 2

Accions eix sensibilització

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
2.1. Introducció del principi d'igualtat en els valors de la Universitat d'Andorra recollits al Pla Estratègic.	Junta acadèmica	Curs 2021-2022	S'ha dut a terme? S'inclou en el nou pla estratègic 2025-2029
2.2. Publicació de dades desagregades per sexe en els principals estudis estadístics públics de l'UdA.	Comunicació / Consell de la qualitat	Curs 2022-2023	Pàgina web i memòria d'activitats
2.3. Organització de formacions genèriques anuals en matèria d'igualtat de gènere orientades al personal, estudiants i públic en general.	Extensió universitària / Servei d'igualtat	Durant tot el període	El curs 2024-2025 s'han implementat les formacions per a estudiants. Per personal i per a públic extern s'han seguit oferint cursos.
2.4. Creació d'un apartat sobre igualtat de gènere a la pàgina web de la Universitat i al Campus Virtual	Servei d'igualtat / Comunicació	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí, a la web
2.5. Elaboració d'una guia de bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere i difusió entre el personal (compartida amb Eix 4).	Servei d'igualtat / Comunicació	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? S'han fet materials per donar a conèixer el Servei d'Igualtat i els tipus d'assetjaments, i s'ha acollit una



			exposició per conscienciar.
2.6. Organització d'almenys una acció anual per sensibilitzar sobre igualtat de gènere el col·lectiu d'estudiants.	Servei d'igualtat / Comunicació / Coordinacions	Durant tot el període	Exposició sobre masclisme, vídeo 8M, lliçó inaugural a càrrec de la científica Magda Marquet, etc.
2.7. Implementació d'accions per promocionar referents femenins en carreres masculinitzades i referents masculins en carreres feminitzades entre preuniversitaris (Diada Universitària, Universitat dels Infants, etc.).	Coordinacions / Escola d'Educació / Servei d'igualtat	A partir del curs 2022/2023	Accions de visibilització genèriques
2.8. Elaboració d'una guia de llenguatge igualitari de l'UdA i difusió.	GREL / Comunicació	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Sí
2.9. Implementació de la guia de llenguatge igualitari de l'UdA a tots els documents i canals de comunicació.	Administració / Coordinacions / Comunicació	Període 2023-2025	En procés, s'ha adaptat la Guia de l'estudiant, s'ha avançat a la web

Eix 3. Revisió de processos

Objectiu: revisar tots els processos de la Universitat d'Andorra per fomentar i posar en valor la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els diferents col·lectius de la universitat, i reduir la segregació horitzontal.

Taula 3

Accions eix revisió de processos

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVALUACIÓ
3.1. Revisió de la descripció dels llocs de treball als reglaments de carrera professional, i millora de la difusió dels reglaments interns relatius a la conciliació, permisos i carrera professional entre el personal de nova incorporació.	Recursos Humans / Comunicació	Curs 2022/2023	S'ha dut a terme? Sí, però s'hauria de fer la valoració dels llocs de treball
3.2. Estudi de la possibilitat d'incorporar noves mesures al programa de conciliació de l'UdA.	Recursos Humans / Junta acadèmica	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? Pendent en el segon pla d'igualtat
3.3. En els processos de selecció de personal, implementació de la premissa que, en igualtat de condicions, es contracti una persona del sexe subrepresentat de l'àrea concernida.	Recursos Humans	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? En bases dels concursos s'esmenta l'aplicació de la igualtat d'oportunitats.



3.4. En els tribunals d'avaluació d'estudiants, implementació de la premissa que, en igualtat de qualitat del currículum, es fomenti l'equilibri entre dones i homes.	Coordinacions	Curs 2022-2023	S'ha dut a terme? S'estan fent millores (veure apartat 3 d'aquest document)
3.5. Impuls a la participació de més dones ponents a la lliçó inaugural d'inici de curs.	Junta acadèmica / Comunicació	Durant tot el període	Nombre de dones i d'homes ponents 20-21: anul·lat 21-22: Carme Junyent (dona) 22-23: Guy Haug (home) 23-24: Ana Freire (dona) 24-25: Magda Marquet (dona)

Eix 4. Prevenció

Objectiu: prevenir i actuar davant de qualsevol conducta o acte que pugui suposar una discriminació per raó de sexe.

Taula 4

Accions eix prevenció

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVALUACIÓ
4.1. Incorporació d'una clàusula als nous contractes laborals sobre el coneixement de la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.	Recursos Humans	En el moment d'aprovació de la llei	S'ha dut a terme? Implementació setembre 2024
4.2. Revisió dels Estatuts de la Universitat d'Andorra per incloure explícitament l'assetjament i les discriminacions per raó de sexe dins del règim disciplinari	Junta acadèmica	Període 2022-2024	S'ha dut a terme? Pendent quan es modifiquin els Estatuts
4.3. Elaboració d'un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Gerència / Servei d'igualtat / SAE	Període 2022-2024	S'ha dut a terme? Sí, però està pendent de modificació.
4.4. Organització d'una formació específica per a les persones implicades en el protocol de prevenció de l'assetjament (compartida amb l'Eix 2).	Extensió universitària / Servei d'igualtat	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? El setembre 2024 es van fer unes primeres formacions.
4.5. Difusió del protocol entre la comunitat universitària.	Comunicació	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? Sí, però pendent d'ampliar accions

Eix 5. Perspectiva de gènere en la docència i la recerca



Objectiu: promoure la docència amb perspectiva de gènere entre el professorat, tant en la transmissió del coneixement com en el tracte cap a l'estudiant; i fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.

Taula 5

Accions eix perspectiva de gènere en la docència i la recerca

ACCIONS	RESPONSABLE	TERMINI	INDICADORS D'AVUACIÓ
5.1. Definició del model de docència amb perspectiva de gènere de la Universitat d'Andorra.	Junta acadèmica / Coordinacions / Servei d'igualtat	Període 2022-2023	S'ha dut a terme? S'han començat a fer formacions per tal que docents ho implementin
5.2. Implementació de formacions sobre perspectiva de gènere orientades al personal docent (compartida amb l'Eix 2).	Servei d'igualtat / Coordinacions	A partir del curs 2022-2023	S'ha dut a terme? Primera formació el gener del 2025
5.3. Creació d'un repositori de recursos sobre perspectiva de gènere destinats al personal docent (continuació Acció 2.4).	Servei d'igualtat / Coordinacions / Comunicació / Biblioteca	Curs 2023-2024	S'ha dut a terme? De moment se centralitza a la web i es fa difusió de les noves guies Xarxa Vives
5.4. Estudi de la possibilitat d'incloure la igualtat de gènere com a competència transversal.	Consell de la qualitat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? S'han instaurat sessions dins dels bàtxelors però no avaluable de moment
5.5. Definició del model d'inclusió de la perspectiva de gènere en la recerca.	Comissió de recerca i doctorat / Servei d'igualtat	Període 2023-2025	S'ha dut a terme? S'ha acordat un full de ruta maig 2025
5.6. Implementació de formacions per incloure la perspectiva de gènere en la recerca (compartida amb l'Eix 2).	Comissió de recerca i doctorat / Servei d'igualtat	Curs 2024-2025	Previstes per al curs 2025-2026
5.7. Estudi de la inclusió de la perspectiva de gènere com a indicador d'avaluació en el programa de Doctorat.	Comissió de recerca i doctorat	Curs 2024-2025	S'ha dut a terme? S'ha plantejat dins del full de ruta



3. Tribunals d'avaluació d'estudiants

En aquest apartat s'analitza la composició per sexes dels tribunals de Treball de fi de bàtxelor (TFB), Treball de fi de màster (TFM) i del programa de Doctorat del curs 2024-2025 i es fa la comparativa amb el curs 2022-2023, en què es van recollir aquestes dades per primera vegada.

No s'ha pogut analitzar el bàtxelor en Infermeria ni el bàtxelor en Dret, ja que aquests estudis no tenen TFB, i tampoc els bàtxelors en Humanitats i en Llengua catalana ni el màster en Analítica de dades, ja que no s'ha defensat cap treball final durant el curs.

En total, la presència dels homes en els tribunals és del 53,8%.

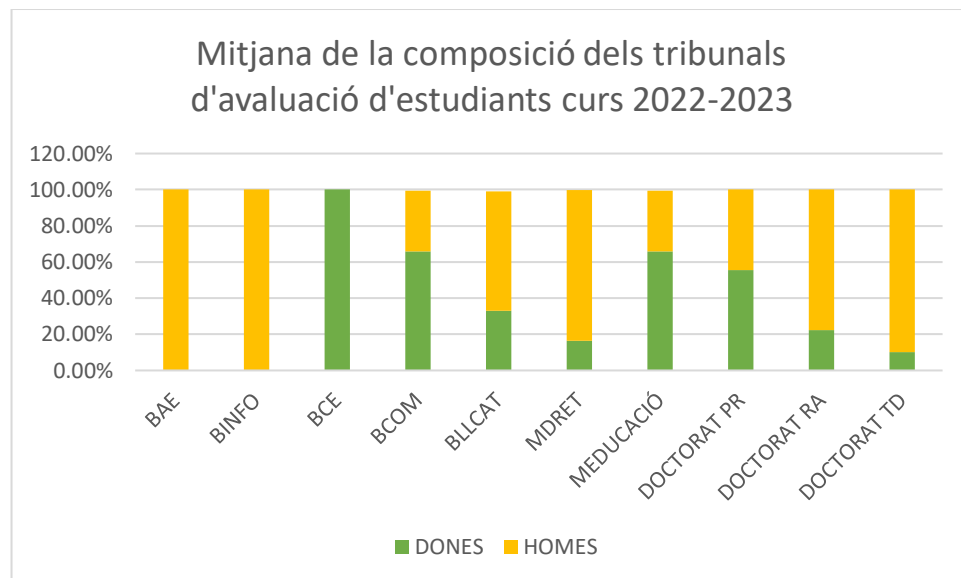
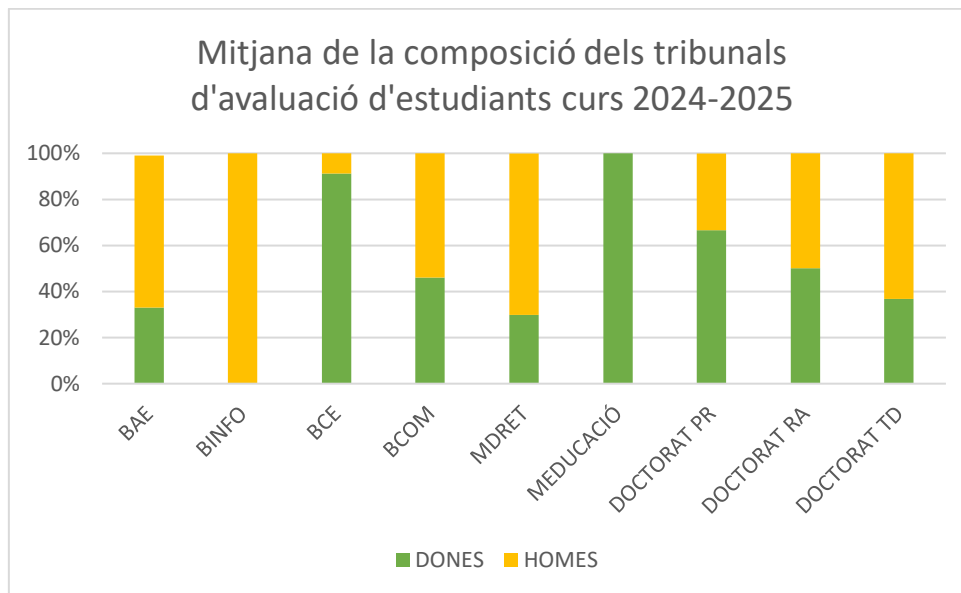
Composició 2024-2025	Comparativa amb el curs 2022/2023
BAE: una mateixa composició per a 27 estudiants, formada per 1 dona i 2 homes.	S'ha millorat l'equilibri, ja que veníem de tribunals formats 100% per homes.
BINFO: una mateixa composició de tribunal formada 100% per homes per a 10 estudiants.	No hi ha hagut millora respecte el curs 2022-2023.
BCE: 6 composicions de tribunals, dels quals 4 formats 100% per dones (14 estudiants), i dos per 2 dones i un home (5 estudiants).	S'ha millorat una mica l'equilibri, ja que veníem de tribunals formats 100% per dones.
BCOM: 8 composicions de tribunals (una per cada estudiant), dels quals 5 estaven formats per 2 homes i 1 dona, i els altres 3 estaven formats per 2 dones i 1 home.	S'ha augmentat la presència d'homes, ja que veníem de tribunals formats per 2 dones i 1 home.
MDRET: 5 composicions de tribunals, 3 dels quals formats per 2 homes i 1 dona (15 estudiants), un tribunal format per 3 homes (3 estudiants) i un tribunal format per 2 dones i 1 home (2 estudiants).	S'ha millorat una mica l'equilibri entre homes i dones, tot i que els homes continuen sent una clara majoria.
MEDU: dos composicions de tribunals (una per estudiant) totes dues amb el 100% de dones.	S'ha empitjorat l'equilibri, ja que s'ha passat de tribunals amb un 66% de dones al 100% de dones.

Per al programa de Doctorat, s'agrupen les xifres per als tres tipus de tribunals:

Composició 2024-2025	Comparativa amb el curs 2022/2023
Projectes de recerca (PR): sis tribunals: un de 3 dones, dos de 2 dones i 1 home, i dos d'1 dona i 2 homes i un de 3 dones.	Més dones que el curs 2022/2023, quan ja eren majoria (55,5%).
Reports d'avançament (RA): dos tribunals: un de 2 dones i 1 home i un d'1 dona i 2 homes.	Molt més equilibrat, ja que veníem d'un 22% de dones i ara s'assoleix el 50-50.
Tesis doctorals (TD): sis tribunals, 3 d'1 dona i 4 homes, 2 de 2 dones i 3 homes, i 1 de 4 dones i 1 home.	S'ha millorat l'equilibri entre homes i dones, però els homes continuen sent majoria (del 90% d'homes s'ha passat al 63%).

En el cas del programa de Doctorat, hi ha hagut una millora clara de l'equilibri, ja que el curs 2022-2023 un 67,7% dels membres dels tribunals eren homes i el percentatge ascendia

al 90% en el cas dels tribunals de tesis doctorals, i el curs 2024-2025 el percentatge d'homes ha baixat al 55,5%: en els projectes de recerca les dones (66,6%) són majoria, en els reports d'avançament hi ha total paritat, i en les tesis doctorals els homes són majoria amb un 63,3%. Es constata la dificultat de mantenir un equilibri en àmbits molt masculinitzats o molt feminitzats, i el marge de millora no depèn de l'UdA sinó dels i les especialistes que hi hagi disponibles als països de l'entorn.



Tal com es pot veure en els gràfics, s'han reduït els desequilibris en els tribunals més masculinitzats (Administració d'empreses, Dret i Doctorat) i també en els més feminitzats (bàtxelor en Ciències de l'educació), malgrat que els tribunals del màster en Educació han passat a ser 100% formats per dones. El bàtxelor en Informàtica, que és la carrera més masculinitzada, continua amb la manca de dones en els tribunals d'avaluació.