UNIVERSITAT DE BARCELONA

IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona

Aprovat pel Consell de Govern
en data 10 de desembre de 2025

Definició de la política i l'estratègia d'igualtat:
Montserrat Puig Llobet, vicerectora d'Igualtat, Inclusió i Gènere
Núria Ferran Ferrer, delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat
Júlia Guevara i Font, tècnica de la Unitat d'Igualtat
Alejandra Allonca Sánchez, tècnica de la Unitat d'Igualtat

Disseny d'accions: Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere, Unitat d'Igualtat i comissions d'igualtatde centre
Suport metodològic: Miquel Vidal Espinar, vicerector de Política de Qualitat, i Dolors Baena Tostado, responsable del Gabinet Tècnic del Rectorat
Suport tècnic:
StartUB
Coop4Equal
Sònia Vivó Ovejero, secretària del Vicerectorat d'Igualtat, Inclusió i Gènere
Violeta Méndez Garau, becària de la Unitat d'Igualtat (2024-2025)
Maria Jares Díaz, becària de la Unitat d'Igualtat (2024-2025)
Ana Jovaní Enero, becària de la Unitat d'Igualtat (2025-)
Maria Calabuig Almendros, becària de la Unitat d'Igualtat (2025-)

Un agraïment especial a totes les persones que van participar en les sessions de cocreació del Pla —estudiantat, PDI i PTGAS— desenvolupades amb StartUB, i especialment a la seva subdirectora, Elena Maestre, per la dinamització d'aquestes sessions.

UNIVERSITAT DE BARCELONA

ÍNDEX DE CONTINGUTS

Presentació 4
1. Introducció 6
1.1. Antecedents, punt de partida i context 6
1.2. Marc normatiu de referència 6
1.3. Aprenentatges del III Pla d'igualtat (2021-2024) 8
1.4. Àmbits d'aplicació 9
1.5. Persones destinatàries 9
2. Metodologia 10
2.1. Fases de treball 10
2.2. Vigència i seguiment 11
2.3. Agents implicats 12
3. Accions del Pla d'Igualtat previstes 13
3.1. Eix 1. Impuls de la igualtat a la comunitat universitària 14
3.2. Eix 2. Perspectiva de gènere en la docència 16
3.3. Eix 3. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència 18
3.4. Eix 4. Organització lliure de sexisme i violència de gènere 19
Referències 23

PRESENTACIÓ

El primer Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona es va aprovar l'any 2008, iniciant un camí decidit per transformar la Universitat en un model de compromís amb l'equitat de gènere i la no-discriminació. Durant els gairebé vint anys transcorreguts i amb tres plans d'igualtat, la nostra institució ha fet passos importants per promoure la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits que li són propis: l'acadèmic, el científic, el laboral i el de governança. L'impuls d'aquests plans ha estat possible gràcies a la implicació col·lectiva dels diferents agents de la Universitat, i al compromís constant amb els valors d'equitat, respecte i corresponsabilitat de tota la comunitat. Amb la presentació del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona (2025-2029), renovem el compromís amb una universitat més justa, diversa i representativa.

Aquest IV Pla recull els aprenentatges dels tres plans precedents i s'assenta sobre la diagnosi crítica de les actuacions desplegades fins al moment. També respon a un context social més conscient de les desigualtats estructurals i a un marc legal que ha consolidat l'obligatorietat dels plans d'igualtat en el sector públic.

En aquest sentit, la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari estableix l'obligatorietat que les universitats disposin d'un pla d'igualtat laboral negociat amb la representació del personal. Per això, la Universitat està tramitant el I Pla d'igualtat de les persones treballadores 2026-2029, adreçat específicament a l'àmbit de les relacions laborals del PDI i del PTGAS. Així, més enllà de l'àmbit laboral i de l'obligatorietat, la UB impulsa —com a opció política i estratègica— aquest IV Pla d'igualtat adreçat a tota la comunitat universitària i als aspectes no coberts per la negociació laboral col·lectiva. Aquest pla estratègic es desplega a través d'un pla d'acció operatiu, en què es concreten els objectius específics mitjançant indicadors, evidències mesurables i el calendari d'assoliment. Aquest sistema permet elaborar anualment un informe de seguiment, per identificar els avenços i els àmbits que requereixin reorientació o reforç, i garantir així una capacitat de resposta àgil i ajustada als canvis i necessitats emergents. Alhora, la Universitat de Barcelona preveu aprovar durant el 2026 el Pla d'inclusió, pla recollit també com a obligatori per la LOSU, per ordenar les polítiques d'accessibilitat, diversitat i antidiscriminació i reforçar la garantia d'ajustos raonables i d'entorns segurs.

Aquests tres instruments (IV Pla d'igualtat, I Pla d'igualtat de gènere de les persones treballadores i I Pla d'inclusió) configuraran l'arquitectura bàsica de governança en els valors d'igualtat, diversitat i inclusió de la UB, prevista a l'Estatut de la Universitat de Barcelona i acompanyada per altres plans i accions estructurals, com ara el Pla de govern, el Pla de qualitat, els plans estratègics d'unitats específiques com el CRAI, el Pla de gestió transversal, així com eines de recollida sistemàtica de dades que permetin una avaluació contínua i rigorosa.

D'aquest IV Pla d'igualtat en volem destacar dues novetats que en renoven profundament el plantejament. D'una banda, la incorporació d'una metodologia participativa, que ha permès implicar activament tots els col·lectius de la comunitat universitària i construir un document cocreat, legítim i contextualitzat. I de l'altra, la integració explícita de la perspectiva interseccional com a eix transversal, que reconeix que les desigualtats de gènere es creuen amb altres eixos d'opressió i que cal abordar-les des d'una mirada plural, sensible a la diversitat i compromesa amb una transformació real i inclusiva.

El IV Pla es proposa com un full de ruta estratègic per avançar en la transformació feminista de la Universitat de Barcelona. Aquest pla integra el nou Protocol per prevenir i reparar amb la diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques, aprovat l'octubre de 2025. A més, situa la participació de l'estudiantat en el centre de les polítiques d'igualtat i reforça els vincles amb els objectius de desenvolupament sostenible, especialment l'ODS 5.

Aquest és, doncs, un document per avançar amb determinació cap a una Universitat de Barcelona que no només fomenti el coneixement científic, sinó també el compromís amb els drets humans, la justícia social i l'equitat de gènere.

1. INTRODUCCIÓ

Aquest apartat del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona presenta els antecedents i el context de partida, el marc normatiu de referència i la reflexió conceptual sobre igualtat i interseccionalitat que n'ha guiat l'elaboració. També en defineix els objectius, els àmbits d'actuació, les persones destinatàries, les necessitats organitzatives detectades i el període de vigència.

1.1. Antecedents, punt de partida i context

El IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona (2025-2029) s'inscriu en un procés institucional de gairebé dues dècades orientat a generar polítiques públiques universitàries transformadores en matèria d'igualtat de gènere. Des del seu inici el 2008, els plans d'igualtat de la UB han permès posar les bases per a una universitat més inclusiva, capaç de reconèixer i actuar sobre les desigualtats estructurals de gènere que afecten la comunitat universitària.

El III Pla d'igualtat (2020-2024) va representar un avenç significatiu, especialment en matèria de prevenció de violències masclistes i en la visibilització de la desigualtat de gènere en la docència, la recerca i la gestió. Amb tot, l'avaluació crítica del pla anterior ha posat de manifest àmbits de millora, com ara la necessitat d'enfortir la governança en igualtat, consolidar la perspectiva interseccional i, sobretot, establir mecanismes de seguiment més robustos i sistemàtics.

En coherència amb aquests aprenentatges i amb la voluntat d'enfortir la governança i el seguiment, la UB integra les polítiques d'igualtat del SAIQU-T com a marc de qualitat transversal que fixa criteris, procediments i indicadors aplicables a la docència, la recerca i la gestió. Paral·lelament, el Pla d'acció del Vicerectorat d'Igualtat —inserit en el Pla de govern del Vicerectorat— concreta les prioritats estratègiques i estableix un calendari de les mesures, assegurant l'alineament entre aquest IV Pla, els processos de qualitat i la rendició de comptes institucional.

Aquest IV Pla es desenvolupa, per tant, en un context en què la igualtat de gènere no només és una exigència normativa —segons estableixen la LO 3/2007, la Llei 17/2015 o la LOSU— sinó també una demanda social urgent i una responsabilitat ètica de les institucions educatives públiques que actuen com a motors d'igualtat real i efectiva en tota la societat.

L'impuls del moviment feminista i la creixent intolerància social davant les violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques han accelerat una transformació cultural que interpel·la directament les institucions públiques. La Universitat de Barcelona no n'és aliena, i reconeix en la mobilització col·lectiva i en la participació activa dels seus agents —estudiantat, PDI i PTGAS— motors clau d'aquesta transformació. Aquest pla respon, per tant, tant a l'obligació legal com a l'exigència ètica d'una comunitat que reclama espais de coneixement, treball i convivència dignes, lliures de discriminació i violència.

1.2. Marc normatiu de referència

El IV Pla d'igualtat s'inscriu en un entramat normatiu robust que obliga —i alhora orienta— les universitats a promoure la igualtat efectiva, prevenir i reparar les discriminacions i violències, i garantir drets de manera transversal. Aquest marc opera en capes que es reforcen mútuament: la internacional, l'europea, l'estatal, la catalana i la universitària.

En l'àmbit internacional, destaquen la Convenció de les Nacions Unides sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona de 1979 (CEDAW), que obliga a desplegar polítiques actives d'igualtat en els àmbits de l'educació i del treball; la Declaració i Plataforma d'Acció de la Conferència Mundial sobre la Dona, organitzada per les Nacions Unides a Beijing (1995), que fixa compromisos

estratègics en educació, recerca i governança; i l'Agenda 2030 amb l'ODS 5 sobre igualtat de gènere com a vector per a la resta d'objectius. Pel que fa als drets humans amb relació a l'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i característiques sexuals cal destacar els Principis de Yogyakarta com a estàndard de drets LGTBIQ+.

En l'àmbit específic de violències masclistes destaca el Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, altrament conegut com a Conveni d'Istanbul (2011). Es tracta d'un instrument clau per a l'abordatge de les violències i, per tant, per al desplegament dels protocols universitaris per a la prevenció i reparació.

En l'espai europeu, el principi d'igualtat es consagra en els tractats (art. 2 del TUE; art. 3 i 157 del TFUE) i en la Carta de Drets Fonamentals (art. 20-23 i 21 sobre no-discriminació). Aquest mandat es concreta en diverses directives com ara la 2006/54/CE, sobre la igualtat en el treball i l'ocupació; la 2004/113/CE, sobre la igualtat en l'accés a béns i serveis; la 2010/41/UE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma; la 2000/78/CE, sobre la igualtat en l'ocupació per orientació sexual, religió, edat i discapacitat i la 2000/43/CE, sobre la igualtat etnicoracial. En clau de corresponsabilitat i retribucions, són referents la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliació de la vida familiar i professional i la Directiva (UE) 2023/970 sobre el principi d'igualtat de retribució. Pel que fa a les polítiques, l'Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 i l'Estratègia per a la Igualtat LGBTIQ 2020-2025 marquen prioritats transversals. En l'àmbit científic, i per poder accedir a finançament, el nou espai europeu de recerca (EER, o ERA en la sigla en anglès) i el programa marc Horizon Europe exigeixen, a les universitats i centres, plans d'igualtat de gènere que incorporin la perspectiva de gènere en la recerca, dades desagregades i governança inclusiva.

En l'àmbit estatal, l'article 14 de la Constitució proclama el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual o qualsevol altra condició, i l'article 9.2 obliga els poders públics a fer-la real i efectiva. Però el pilar és la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que estableix el deure que les empreses i les administracions públiques es dotin de plans d'igualtat i integrin la perspectiva de gènere en les polítiques públiques. Aquesta norma es reforça amb el Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes. En violències, la Llei orgànica 1/2004 contra la violència de gènere i la Llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual obliguen a la prevenció, detecció, atenció i reparació —principi de diligència deguda que estructura els protocols universitaris. En recerca i universitats, la LOSU 2/2023 integra deures d'igualtat, prevenció d'assetjament i governança paritària, i la Llei 14/2011 de la ciència, reformada per la Llei 17/2022, incorpora la perspectiva de gènere en l'R+D+I, l'avaluació i els òrgans col·legiats. Finalment, la Llei 15/2022, integral per la igualtat de tracte i no-discriminació, introdueix no només la dimensió interseccional —per exemple, l'article 4.1 sobre inacció o desistiment de funcions com a causa de discriminació— sinó també un nou catàleg de situacions discriminatòries (identitat de gènere, situació socioeconòmica, llengua…), i estableix mecanismes de detecció, registre, indemnització i autoritats específiques per garantir-ne l'aplicació efectiva.

En el marc català, l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia reconeix la igualtat i la no-discriminació com a principis rectors. La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, exigeix la transversalitat de gènere i plans d'igualtat en l'Administració pública; la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (i reformes posteriors), estableix un sistema integral de prevenció, atenció i reparació aplicable a l'entorn universitari i la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, amplia el paraigua de protecció davant totes les formes de discriminació. Aquestes normes es despleguen mitjançant reglaments, protocols i instruccions sectorials (educació superior, funció pública, sanitat) que incideixen en protocols d'assetjament, llenguatge i comunicació inclusiva, dades desagregades i accessibilitat.

A més del marc general de drets, aquest pla s'integra dins el conjunt d'estratègies específiques vinculades a la recerca i la innovació, com ara l'Estratègia Espanyola de Ciència, Tecnologia i Innovació 2021-2027, o l'Estratègia d'Igualtat a la Ciència (EIGEC) de 2024, que incorporen la igualtat de gènere com a eix transversal per garantir l'excel·lència científica i reduir les bretxes de gènere en vocacions, lideratges i producció de coneixement. En aquest sentit, iniciatives com el projecte europeu SUPERA o els requisits de la Comissió Europea perquè els centres de recerca disposin de plans d'igualtat de gènere com a criteri d'elegibilitat per a projectes Horizon Europe, reforcen la necessitat d'articular polítiques robustes i avaluables en l'àmbit de la recerca universitària.

El marc normatiu recent també ha fet avenços importants pel que fa al reconeixement jurídic de les identitats no-binàries i trans. En l'àmbit estatal, destaca la Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que reconeix l'autodeterminació de gènere i estableix mesures per a la inclusió i protecció de la diversitat en l'àmbit educatiu, laboral i institucional. A Catalunya, la Llei 11/2014, per garantir els drets de les persones LGTBI i per eradicar l'homofòbia, bifòbia i transfòbia, reforça el compromís de les institucions públiques amb la igualtat de tracte i la no-discriminació, inclosa la necessitat de revisar formularis, tractaments i espais físics per assegurar el respecte a la diversitat de gènere.

En l'àmbit propi de la Universitat de Barcelona, el marc es completa amb els Estatuts i la normativa interna, entre la qual destaca el Protocol per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i altres conductes masclistes i LGTBIQ+ fòbiques (2025). Aquest protocol articula prevenció, detecció, protecció i reparació; estableix circuits d'actuació, mesures cautelars, garanties de confidencialitat i la no-revictimització, i defineix òrgans competents i mecanismes de seguiment. En coherència amb el SAIQU i els estàndards externs (EER / Horizon Europe), la UB integra la perspectiva de gènere en la qualitat docent i en la recerca, i vincula aquest pla amb el Pla d'acció del Vicerectorat d'Igualtat dins el Pla de govern, per assegurar indicadors, calendari i rendició de comptes.

En conjunt, aquest corpus normatiu converteix la igualtat —incloent-hi els drets de les persones trans i LGTBIQ+— en una exigència legal i institucional que travessa la docència, la recerca, la gestió i la vida universitària. El IV Pla d'igualtat es desplega, així, com a instrument de compliment i, sobretot, de millora contínua, i situa la diligència deguda, la transparència i la participació com a criteris de qualitat i d'excel·lència universitària.

1.3. Aprenentatges del III Pla d'igualtat (2021-2024)

L'avaluació del III Pla d'igualtat ha estat clau per orientar la redacció del IV Pla. Aquest exercici de valoració ha permès identificar no només els avenços realitzats, sinó també els límits del model anterior i les condicions necessàries perquè el nou pla tingui un impacte més efectiu, equilibrat i mesurable.

En termes generals, el III Pla ha suposat un salt endavant en la incorporació de mesures orientades a promoure la igualtat i prevenir les violències masclistes a la Universitat. S'han completat un nombre rellevant d'accions, especialment en els eixos relacionats amb la transformació cultural i la prevenció, i s'han posat en marxa iniciatives que han consolidat la igualtat com a marc referent dins la institució.

Aquest procés, però, també ha posat de manifest diversos reptes rellevants que calia abordar. En primer lloc, el volum elevat i l'heterogeneïtat de les actuacions previstes —263 accions en total— n'han dificultat considerablement el seguiment i l'avaluació. El III Pla es desplegava en 7 eixos d'actuació i incloïa 94 objectius, però no assignava de manera clara una responsabilitat específica per a cadascun ni establia llindars d'assoliment per als indicadors associats. A això s'hi afegeix l'extensió del document original, amb 448 pàgines, fet que en complicava l'operativitat.

Això ha fet evident la necessitat d'un IV Pla que redueixi i prioritzi el nombre d'accions, n'estableixi la responsabilitat en l'assoliment, n'estableixi els resultats esperats clarament definits i n'associï indicadors verificables per a cadascuna. De la mateixa manera, es fa necessari que les accions comptin amb indicadors, valors d'assoliment, un calendari explícit i una responsabilitat única d'execució i report, de manera que es pugui garantir una aplicació més àgil i coordinada. Per això el IV Pla es complementa amb el Pla d'acció operatiu que recull aquesta necessitat.

Un altre punt de millora identificat és la manca d'un seguiment sistemàtic i amb calendari. Tot i que el III Pla en preveia l'avaluació al final del període, no s'ha pogut comptar amb revisions anuals ni una avaluació intermèdia que permetessin detectar i corregir desajustos a temps. Amb aquesta experiència al darrere, s'estableix com a criteri prioritari que el IV Pla inclogui un sistema de seguiment anual i una avaluació intermèdia, amb informes que s'elevaran tant a la Comissió d'Igualtat com al Consell de Govern. Així, el Pla esdevindrà no només una eina de planificació sinó també de rendició de comptes.

L'avaluació també fa evident la importància de diferenciar clarament entre el Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona i el Pla d'igualtat de gènere de les persones treballadores, atès que ambdós tenen àmbits normatius i operatius específics. Mentre que el Pla d'igualtat de contingut laboral es focalitza en les persones treballadores i en els drets en l'àmbit de les relacions laborals, el Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona s'adreça a tota la comunitat universitària i actua com a paraigua per a totes les dimensions en què la igualtat ha de ser present.

El III Pla també ha mostrat que hi ha eixos —com el de recerca o el de diversitats— que requereixen una dedicació més decidida, ja que presenten un grau d'implementació inferior respecte a d'altres. En aquest sentit, el nou pla ha de concentrar esforços en aquests àmbits menys desenvolupats, i fer-ho amb una mirada interseccional integrada des de l'inici, especialment pel que fa al disseny de les accions i dels seus indicadors.

Finalment, es conclou que cal reforçar els mecanismes de governança i recollida de dades. La plena consolidació de la Unitat d'Igualtat, el compromís actiu de les comissions d'igualtat de facultat i centre, i l'establiment de fitxes de seguiment amb criteris unificats seran clau perquè el seguiment del Pla sigui tècnicament solvent i coordinat.

En síntesi, els aprenentatges del III Pla assenyalen la necessitat d'avançar cap a un model de pla d'igualtat més executiu: menys voluminós, més precís, amb calendari, amb responsables identificats, i amb un sistema robust de recollida de dades i seguiment. Aquesta orientació estratègica —que combina el rigor metodològic amb l'eficàcia operativa— constitueix un dels pilars fonamentals del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona.

1.4. Àmbits d'aplicació

El IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona s'aplica de manera transversal a tots els àmbits d'actuació de la institució. La seva finalitat és garantir la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat efectiva en tots els processos, estructures i espais universitaris. Per això, el Pla incideix de manera directa o indirecta en l'àmbit laboral. Les matèries laborals es recullen en el proper I Pla d'igualtat de gènere de les persones treballadores de la UB, i els temes d'inclusió en el pròxim Pla d'inclusió.

Aquest abast garanteix que el Pla d'igualtat actuï com un instrument estructural capaç de transformar també la cultura institucional i els sistemes que sostenen la universitat com a ens educatiu, investigador i públic.

1.5. Persones destinatàries

El IV Pla d'igualtat s'adreça al conjunt de persones que integren, col·laboren o es relacionen amb la institució, entenent que la igualtat efectiva i transversal només pot assolir-se si interpel·la tots els agents que formen part del teixit universitari.

Aquest enfocament inclusiu permet que el Pla tingui un abast integral, reforçant els vincles entre la Universitat i la societat a través del compromís compartit amb els drets humans, la igualtat de gènere i la no-discriminació.

2. METODOLOGIA

L'elaboració del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona s'ha desenvolupat a partir d'un enfocament qualitatiu, participatiu i centrat en les persones, inspirat en la metodologia Design Thinking (DT) i desplegat amb el suport de l'eina Innovation Toolkit de StartUB. Aquest marc metodològic ha permès dissenyar un procés obert i col·laboratiu, que ha implicat activament els diversos col·lectius universitaris—estudiantat, personal docent i investigador (PDI), personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i membres de la Comissió d'Igualtat. L'objectiu ha estat garantir una aproximació de baix cap a dalt, que parteixi de l'experiència quotidiana i les necessitats percebudes per definir col·lectivament les línies estratègiques del nou pla.

L'aplicació de DT ha estat clau per abordar un repte complex i multidimensional com és la desigualtat de gènere dins l'àmbit universitari. Aquesta metodologia s'ha orientat a situar en el centre les experiències, percepcions i necessitats dels diferents col·lectius de la UB —estudiantat, personal docent i investigador (PDI), personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i membres de la Comissió d'Igualtat— amb l'objectiu de coconstruir línies d'acció significatives i sostenibles.

S'ha posat un èmfasi especial en garantir la participació activa i significativa de l'estudiantat al llarg del procés, reconeixent-lo com a agent de canvi i com a portador de sabers sovint infrarepresentats dins dels espais institucionals. La seva veu s'ha incorporat com a part essencial d'un model de governança més inclusiu, plural i democràtic. En aquest sentit, la metodologia Design Thinking ha estat l'eina idònia per vehicular aquesta participació real i transformadora: a diferència dels enfocaments tecnocràtics o verticals, aquesta metodologia proposa una aproximació gradual i iterativa que comença amb la comprensió profunda del context i dels relats situats, i avança fins a la formulació de propostes concretes, elaborades col·lectivament i testades.

2.1. Fases de treball

Les fases de treball han inclòs:

- Diagnosi participada i reflexiva, on s'ha identificat no només el punt de partida del Pla sinó també els valors, les barreres i les vivències plurals que sustenten les desigualtats dins la UB.
- Formulació col·lectiva de reptes, que ha permès redefinir les problemàtiques de gènere des d'una mirada interseccional i de sabers situats, més enllà de diagnòstics unidireccionals.
- Generació d'idees i pensament divergent, habilitant espais de creativitat compartida per obrir el ventall de solucions possibles i desafiar els límits del que s'havia imaginat fins ara.
- Prototipatge conceptual i disseny d'accions, fent emergir línies d'actuació viables i ajustades a la realitat institucional, que en preveuen tant els beneficis com les condicions necessàries per garantir-ne la sostenibilitat.

- Simulació d'impactes i iteració, per anticipar la implementació de les accions, evitar riscos i ajustar les estratègies segons criteris d'equitat, viabilitat i eficàcia.

Aquest procés no només ha incorporat una mirada interseccional de forma explícita, sinó que ha estat, en si mateix, una experiència de democratització metodològica. La participació activa de l'estudiantat, en particular, ha estat una innovació rellevant: no només com a col·lectiu destinatari de les polítiques d'igualtat, sinó com a agent de transformació amb capacitat d'incidir i de legitimar el nou pla des de la base.

Inspirat també en experiències i marcs com INSPIRE, EQT Toolkit o el projecte SUPERA —que proposen una mirada crítica sobre la institució com a espai que pot reproduir, però també transformar desigualtats—, aquest procés metodològic ha permès introduir pràctiques prefiguratòries: formes de fer que anticipen la universitat feminista, justa i inclusiva que vol ser. Així, el Pla no només planeja un nou marc d'acció, sinó que el seu propi procés de creació ja incorpora els valors i les promeses que pretén consolidar.

En aquest sentit, el IV Pla d'igualtat no és únicament un document programàtic, és també el resultat d'un exercici metodològic de redistribució del poder institucional i d'articulació de respostes col·lectives, codissenyat amb i per a tota la comunitat universitària.

Les trobades de treball participatiu s'han repartit al llarg mig any:

- 9-13 de desembre de 2024: difusió del formulari de participació a tota la comunitat universitària amb StartUB i la Unitat d'Igualtat.
- 16 de desembre - 17 de gener de 2025: anàlisi prèvia, recollida de dades i definició d'àrees d'actuació amb StartUB i la Unitat d'Igualtat.
- 28 de gener: sessió participativa amb membres de la Comissió d'Igualtat mitjançant dinàmiques de ludificació coordinades per StartUB i la Unitat d'Igualtat.
- 29 i 30 de gener: sessions de cocreació amb PDI i PTGAS, dinamitzades amb metodologia Innovation Toolkit per StartUB i la Unitat d'Igualtat.
- 5 de febrer: sessió participativa amb estudiantat mitjançant dinàmiques de ludificació coordinades per StartUB i la Unitat d'Igualtat.
- 9 i 25 de juliol: sessions de priorització de la Comissió Igualtat amb la Unitat d'Igualtat.
- 20 de març, 15 de maig, 9 de juliol i 9-10 de setembre: sessions d'operativització amb 4Equal, Gabinet Tècnic del Rectorat, Vicerectorat de Qualitat, Unitat d'Igualtat.

2.2. Vigència i seguiment

El IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona és vigent des de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de 2029, de manera que cobreix així un cicle de cinc anys naturals.

Durant aquest temps, el seguiment del Pla es durà a terme a través de memòries anuals de seguiment, elaborades per la Unitat d'Igualtat, en la seva qualitat d'òrgan tècnic responsable del desplegament i monitoratge del Pla. Aquestes memòries han de recollir els avenços, les accions implementades i els indicadors assolits d'acord amb el Pla d'acció operativa associat.

El seguiment del Pla es duu a terme en estreta coordinació amb els òrgans o unitats responsables de l'execució de les accions, que tenen la responsabilitat de facilitar la informació necessària i de garantir la correcta aplicació de les mesures que els corresponguin.

La Unitat d'Igualtat ha de programar anualment diverses reunions amb els responsables estratègics de les accions, amb l'objectiu de recollir dades relatives als indicadors, oferir suport tècnic i detectar possibles dificultats en la implementació.

A més, la Unitat d'Igualtat consolida aquesta informació i la presenta anualment a la Comissió de Seguiment del Pla, que és l'encarregada de validar l'informe de seguiment i avaluació. Posteriorment, aquest informe s'ha de traslladar a la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona i al Consell de Govern, per a la seva validació i eventual aprovació.

Aquest sistema de seguiment garanteix la transparència i la rendició de comptes, permet reorientar les accions segons les necessitats detectades i assegura el monitoratge de la memòria econòmica de les actuacions del Pla. Tot plegat contribueix a la millora contínua i a l'alineament amb l'estratègia institucional en matèria d'igualtat i justícia social.

2.3. Agents implicats

La implementació i el seguiment del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona requereix la implicació coordinada de diferents òrgans i unitats institucionals, així com la participació activa de tota la comunitat universitària. A continuació es descriuen els agents clau que intervenen en el seu desplegament:

Vicerectorat o òrgan competent en matèria de política d'igualtat

El vicerectorat o òrgan que ostenti les competències en matèria d'igualtat exerceix la presidència de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, i lidera, a nivell polític i estratègic, el conjunt d'actuacions vinculades a la igualtat de gènere i la inclusió. Té la responsabilitat d'impulsar les directrius generals del Pla, promoure'n la transversalització en les polítiques institucionals i garantir els recursos necessaris per al seu desplegament.

Comissió d'Igualtat de la UB

La Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona és un òrgan col·legiat amb representació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària. Té entre les seves funcions supervisar, assessorar i aprovar les línies d'actuació del Pla d'igualtat, així com validar els informes de seguiment elaborats anualment. Actua, així, com a espai de governança i consens en matèria d'igualtat dins la institució.

Comissions d'igualtat de les facultats i centres

Les diferents facultats i centres de la UB disposen de comissions d'igualtat pròpies, que actuen com a agents descentralitzats del Pla. Aquestes comissions tenen la responsabilitat de traslladar els principis i objectius del Pla al seu context específic, impulsar accions d'àmbit territorial, i vetllar pel seguiment i la integració de les polítiques d'igualtat en la vida acadèmica i organitzativa dels seus espais.

Unitat d'Igualtat

La Unitat d'Igualtat és l'òrgan tècnic encarregat de coordinar la implementació, el monitoratge i el seguiment del Pla. S'encarrega de facilitar suport metodològic, recollir indicadors, elaborar informes anuals i assessorar els òrgans i unitats executores. Actua com a eix operatiu i transversal que garanteix la continuïtat i coherència de les polítiques d'igualtat a la UB.

Sistema universitari

La UB desenvolupa la seva estratègia d'igualtat en diàleg amb el conjunt del sistema universitari i forma part d'organismes i xarxes internacionals que promouen la igualtat de gènere i la diversitat en l'educació superior.

La Unitat d'Igualtat reporta resultats del Pla d'igualtat i del Protocol contra violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques a:

- Comissió Interuniversitària de Catalunya (CiC), a la Comissió Dones i Ciència
- Grup Coïmbra
- Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad de Género de la CRUE
- League of European Research Universities (LERU)
- Red de Universidades por la Diversidad (RUD)
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)
- Xarxa Vives d'Universitats (XVU), en el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere

La participació en aquestes xarxes permet compartir bones pràctiques, impulsar iniciatives conjuntes i consolidar el posicionament de la UB com a universitat compromesa amb la igualtat en l'àmbit català, estatal i internacional.

3. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT PREVISTES

El IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona s'estableix com una eina estratègica essencial per consolidar una cultura institucional compromesa amb la igualtat efectiva de gènere, la diversitat i el reconeixement i respecte de totes les identitats i expressions de les persones que formen part de la comunitat universitària.

Aquest IV Pla d'igualtat neix amb una voluntat política clara: accelerar la transformació feminista de la UB garantint drets, prevenció i reparació, i assegurant que la igualtat sigui un criteri de qualitat institucional. Això implica assumir que no hi pot haver veritable excel·lència acadèmica sense una docència i una recerca compromeses amb la perspectiva de gènere i interseccional. Incorporar aquest enfocament de forma estructural —com a competència docent, com a exigència metodològica en la producció científica i com a part de la cultura universitària— és una condició indispensable perquè la UB segueixi sent una institució de referència en la generació i transmissió de coneixement crític i transformador. Aquest pla aposta decididament per una Universitat que entén la igualtat no només com un valor ètic, sinó com un indicador de qualitat acadèmica i científica.

L'avaluació del III Pla ha evidenciat avenços importants, però també limitacions operatives (massa volum d'accions, seguiment irregular i calendarització insuficient) i desajustos d'impacte en àmbits clau. Aquest apartat presenta els eixos, objectius i accions del nou pla, i ho fa explicitant el perquè polític de cada línia i com respon a les lliçons apreses.

El Pla trasllada aquesta visió transformadora als diversos àmbits clau de la vida universitària —com la docència, la recerca, la gestió, el benestar i la convivència— a través d'un conjunt estructurat d'accions específiques. Aquestes accions han estat dissenyades mitjançant una metodologia participativa, de baix cap a dalt i una perspectiva interseccional, per assegurar que recullen les necessitats i ambicions de tots els col·lectius que formen la UB.

Organitzat en eixos temàtics i objectius estratègics, el Pla estableix amb claredat els resultats a assolir i el seu impacte esperat. Cada objectiu s'articula a través d'accions concretes que pretenen avançar cap a l'eliminació de desigualtats, la promoció de la diversitat i la consolidació de pràctiques institucionals més justes, inclusives i respectuoses amb els drets humans.

Aquest pla estratègic es complementa amb el Pla d'acció operatiu en què es concreten els objectius específics mitjançant indicadors i evidències mesurables. Aquest sistema permet elaborar anualment un informe de progrés, i identificar els avenços assolits i els àmbits que requereixen reorientació o reforç, de manera que es garanteix així una capacitat de resposta àgil i ajustada als canvis i necessitats emergents.

3.1. Eix 1. Impuls de la igualtat a la comunitat universitària

L'objectiu d'aquest eix és convertir la igualtat en una pràctica quotidiana a la Universitat de Barcelona. No es tracta només de complir amb un mandat normatiu, sinó de consolidar una cultura institucional que, en tot moment, reconegui i garanteixi la diversitat d'identitats, el respecte mutu i la corresponsabilitat en les cures. Aquesta aposta implica fer del llenguatge inclusiu, no sexista i no androcèntric un estàndard en els canals institucionals, dissenyar espais i serveis que tinguin en compte totes les persones, i reforçar el paper de la UB com a model d'inclusió social.

L'avaluació del III Pla ha deixat al descobert que, tot i els avenços, els mecanismes de seguiment i desplegament en àmbits clau com la comunicació inclusiva, la visibilització de referents o la participació estudiantil han estat incomplets o desiguals. Igualment, processos com la incorporació de la diversitat d'identitats de gènere en els formularis o sistemes informàtics han avançat amb més lentitud del previst. En resposta, aquest nou eix refocalitza els esforços, redueix i ordena els volums d'acció, fixa terminis i identifica responsables clars per a cada mesura.

Així, el conjunt d'accions previstes abasta una àmplia gamma d'àmbits: des de la promoció d'un llenguatge inclusiu i la creació d'espais segurs per a la diversitat afectiva i sexual, fins a la consolidació d'una cultura institucional que integri les cures i la corresponsabilitat. També s'hi inclouen mesures específiques per donar suport a col·lectius d'estudiantat divers, revisar processos de qualitat des de la perspectiva de gènere i incorporar la diversitat en la gestió del patrimoni universitari.

En definitiva, aquest eix vol fer de la igualtat una condició estructural de la vida universitària, i convertir la UB en un espai on els drets, la pluralitat i el benestar són assumits col·lectivament com a principis rectors, tant en la teoria com en la pràctica quotidiana.

Taula 1. Objectius i accions de l'eix 1 del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona «Impuls de la igualtat a la comunitat universitària»

Objectiu	Accions
1.1. Garantir una comunicació institucional inclusiva, representativa i coherent amb els valors d'igualtat i diversitat	1.1.1. Impulsar un pla de difusió per consolidar l'ús del llenguatge inclusiu en tots els canals, documents i espais de comunicació de la UB.
1.2. Enfortir la cultura de la igualtat i visibilitzar referents feministes i diversos a la UB	1.2.1. Commemorar institucionalment les jornades de l'11F, 8M, 28M, 26A, 28J i 25N.

1.3. Incorporar la perspectiva de gènere en el protocol d'actes i garantir la paritat en les representacions públiques i la visibilitat de les dones i identitats dissidents en l'organització d'actes i reconeixements institucionals	1.3.1. Assegurar la paritat de gènere en l'organització d'actes i els reconeixements institucionals.
1.4. Fer visible i eliminar el currículum ocult en la cultura organitzativa de la UB	1.4.1. Desenvolupar accions de sensibilització i revisió crítica per evidenciar i combatre els valors negatius que es deriven del currículum ocult en la vida universitària.
1.5. Promoure entorns universitaris inclusius i respectuosos amb els drets sexuals i reproductius	1.5.1. Assegurar que els lavabos de la UB siguin inclusius i sostenibles.
1.6. Fomentar la participació activa i inclusiva de l'estudiantat en la vida universitària, garantint-ne una representació diversa i el suport als col·lectius feministes i LGTBIQ+	1.6.1. Crear un grup de treball d'estudiantat vinculat a la Unitat d'Igualtat. 1.6.2. Fer una diagnosi periòdica de les associacions i col·lectius d'estudiants sobre gènere i diversitat per conèixer-ne necessitats i reptes. 1.6.3. Donar suport i recursos a col·lectius feministes i LGTBIQ+.
1.7. Promoure la corresponsabilitat i la cultura de les cures a la UB, garantint la igualtat d'oportunitats per a l'estudiantat amb càrregues familiars	1.7.1. Promoure mesures d'acompanyament acadèmic que facilitin la conciliació entre la vida personal i acadèmica. 1.7.2. Revisar i impulsar la difusió de la guia de cures amb drets de conciliació de l'estudiantat.
1.8. Reconèixer i incorporar la diversitat d'identitats de gènere en els sistemes institucionals de la UB, garantint una representació inclusiva i dades fiables	1.8.1. Impulsar el desplegament de l'estratègia per incorporar el no-binarisme i la diversitat de les unitats de convivència de la comunitat de la Universitat de Barcelona.
1.9. Consolidar i enfortir les estructures institucionals responsables de les polítiques d'igualtat a la UB	1.9.1. Crear la Unitat d'Igualtat i Diversitat i dotar-la de lideratge estratègic i recursos humans, materials i pressupostaris necessaris per exercir les seves funcions. 1.9.2. Enfortir la visibilització i cooperació de la Comissió d'Igualtat i de les comissions d'igualtat de facultat.
1.10. Incorporar la perspectiva de gènere i de benestar de manera estructural en els processos de qualitat de la UB	1.10.1. Incorporar un procés sobre polítiques d'igualtat en el sistema intern d'assegurament de la qualitat transversal de la UB.

	1.10.2. Incorporar un procés sobre polítiques de benestar en el sistema intern d'assegurament de la qualitat transversal de la UB. 1.10.3. Revisar els plans directors de les facultats per assegurar-hi la incorporació de la perspectiva de gènere.
1.11. Incorporar la perspectiva de gènere interseccional i de justícia epistèmica en la gestió i difusió del patrimoni de la UB	1.11.1. Crear un pla de patrimoni i memòria amb enfocament de justícia epistèmica per reconèixer sabers i trajectòries excloses.
1.12. Recollir i sistematitzar les dades pressupostàries de la UB amb perspectiva de gènere	1.12.1. Millorar la sistemàtica i la recollida de dades de la memòria d'impacte de gènere del pressupost de la Universitat de Barcelona

3.2. Eix 2. Perspectiva de gènere en la docència

L'eix 2 parteix del convenciment que no pot haver-hi una docència de qualitat sense la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere. La Universitat de Barcelona entén que formar l'estudiantat en aquest sentit no és només una obligació ètica, sinó també un requisit acadèmic imprescindible per garantir que professionals del futur tinguin la capacitat d'identificar i desactivar els biaixos que afecten les seves disciplines. Per això, aquest eix aspira a fer que la perspectiva de gènere esdevingui tant una competència transversal com un contingut específic en els plans d'estudis, des dels graus fins als programes de formació continuada, passant per les microcredencials i l'oferta d'estiu.

Tot i els avenços del III Pla, especialment en la introducció de formació optativa en alguns estudis i en l'impuls del grau internacional en Igualtat, Diversitat i Inclusió (*Equality, Diversity & Inclusion*), l'avaluació crítica ha evidenciat que la incorporació de la perspectiva de gènere ha estat desigual entre branques i cicles formatius. També ha mancat un mapatge exhaustiu i actualitzat sobre la presència real d'aquesta perspectiva en les assignatures, així com indicadors homogenis que permetin mesurar-ne el progrés. A més, el professorat ha assenyalat la necessitat d'un major acompanyament metodològic i de recursos pràctics per integrar aquesta mirada de forma rigorosa a les classes.

Per respondre a aquestes mancances, l'eix planteja un paquet d'accions més focalitzat i operatiu. Es proposa elaborar un mapa complet de l'oferta docent amb perspectiva de gènere i establir criteris clars perquè els treballs de final de grau i de màster incorporin aquesta mirada. També s'impulsen itineraris formatius específics per al professorat i eines de suport pedagògic adaptades a diferents disciplines. Es reforça, a més, l'oferta reglada amb assignatures troncals, optatives i microcredencials sobre gènere i diversitat, acompanyada d'incentius per al professorat que innovi en aquesta direcció.

En definitiva, aquest eix vol contribuir a estendre la perspectiva de gènere de manera estructural en la formació universitària, tant com a competència bàsica de ciutadania crítica com a criteri de qualitat docent —i posar la UB a l'avantguarda en l'educació superior transformadora.

Taula 2. Objectius i accions de l'eix 2 del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona «Perspectiva de gènere en la docència».

Objectiu	Accions

2.1. Apostar per la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en la docència de la UB	2.1.1. Incorporar la percepció de l'estudiantat en relació amb la introducció de la perspectiva de gènere en les enquestes institucionals de la UB. 2.1.2. Incorporar un criteri específic de finançament per als projectes d'innovació docent que integrin de manera explícita la perspectiva de gènere i la diversitat dins la convocatòria anual de projectes d'innovació docent de la UB. 2.1.3. Promoure la difusió de les guies de la Xarxa Vives per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i promoure la participació en la redacció de noves guies. 2.1.4. Facilitar eines i recursos pràctics per adaptar la docència a la perspectiva de gènere, tant la docència presencial com la no presencial (incloent-hi el Campus Virtual) i també en les bibliografies recomanades. 2.1.5. Instituir un premi anual al professorat destacat en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència. 2.1.6. Organitzar anualment la jornada de millora de l'aprenentatge i la docència amb perspectiva de gènere. 2.1.7. Establir una formació biennal en incorporació de la perspectiva de gènere en la docència per al PDI.
2.2. Garantir l'accés de l'estudiantat a una formació reglada en perspectiva de gènere i diversitat a totes les branques de coneixement	2.2.1. Ampliar l'oferta acadèmica en perspectiva de gènere impulsant una assignatura optativa transversal de gènere compartida entre facultats. 2.2.2. Garantir la implantació efectiva de la competència transversal obligatòria en gènere i igualtat en totes les titulacions i programes formatius de la UB, i assegurar-ne la integració metodològica i avaluativa en els plans d'estudis. 2.2.3. Desenvolupar el grau universitari internacional en Igualtat, Diversitat i Inclusió, en col·laboració amb altres universitats de la xarxa internacional, incloent-hi el disseny del pla d'estudis i el desplegament de la implementació com a titulació referent dins l'oferta acadèmica de la UB.
2.3. Garantir la presència de la perspectiva de gènere en l'oferta acadèmica de la formació permanent i complementària de la UB	2.3.1. Assegurar que l'oferta de formació acadèmica de la formació permanent i complementària inclou anualment cursos amb perspectiva de gènere i interseccionalitat.

2.4. Garantir la perspectiva de gènere i interseccional en la formació metodològica en els treballs acadèmics i de recerca de l'estudiantat i del personal predoctoral	2.4.1. Garantir que en els TFG i TFM es treballi la perspectiva de gènere. 2.4.2. Crear un curs específic de perspectiva de gènere en la recerca, amb itineraris per disciplines, adreçat a l'estudiantat de l'Escola de Doctorat.

3.3. Eix 3. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència

La Universitat de Barcelona aspira a ser un referent científic de primer nivell, i per això entén que no hi pot haver excel·lència en la recerca sense una mirada sensible a les desigualtats i als biaixos de gènere. Aquest eix parteix de la convicció que la perspectiva de gènere no només enriqueix les preguntes científiques i millora els resultats, sinó que també reforça la legitimitat social de la recerca. Apostar per equips de recerca diversos, per projectes rigorosos lliures de biaixos i per mecanismes de reconeixement a la investigació que incorpora aquesta perspectiva és, per tant, una aposta per la qualitat, la rellevància i la responsabilitat ètica de la UB com a institució científica.

Aquest eix s'inspira directament en l'Estratègia d'Igualtat a la Ciència (EIGEC) prevista a la Llei catalana de la ciència, que estableix la integració sistemàtica de la perspectiva de gènere en el conjunt del sistema de recerca i innovació del país. Aquesta referència no només dota l'eix de solidesa normativa, sinó que l'alinea amb els estàndards europeus (Horizon Europe, EER i estatals que exigeixen aquest criteri com a condició de qualitat i d'elegibilitat per a l'accés a finançament competitiu.

Tanmateix, el balanç del III Pla d'Igualtat ha mostrat que l'àmbit de la recerca és un dels que ha rebut menys impuls efectiu. La formació en perspectiva de gènere ha estat irregular i discontínua, no s'han revisat sistemàticament els codis ètics per detectar-hi biaixos, i han mancat instruments pràctics com ara guies metodològiques, rúbriques estandarditzades o programes d'acompanyament que facilitessin el canvi real en la cultura investigadora. També s'ha constatat que el doctorat i la recerca emergent necessiten una atenció específica per garantir que els nous lideratges científics es consolidin des d'un enfocament crític i igualitari.

Per revertir aquestes mancances, el nou eix planteja accions més sòlides i estructurals. Es desplegaran programes de formació continuada per al personal investigador, tant professorat com predocs, tant en metodologies com en reflexió crítica sobre els biaixos de gènere. S'impulsaran premis i incentius per reconèixer els projectes i grups que integren aquesta perspectiva, i es revisaran els codis i protocols ètics amb un criteri de gènere. A més, es crearà una guia de bones pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procés científic i s'establiran criteris de paritat i equitat en espais de decisió i processos d'avaluació, especialment en l'àmbit de doctorat.

Aquest eix respon així a la necessitat de fer de la perspectiva de gènere una dimensió imprescindible de la recerca a la UB, tot contribuint a formar una nova generació d'investigadors i investigadores compromesos amb una ciència més justa, més completa i socialment transformadora.

Taula 3. Objectius i accions de l'eix 3 del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona «Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència»

Objectiu	Accions

3.1. Visibilitzar el lideratge i les aportacions del personal investigador que incorpora la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència	3.1.1. Instituir un premi anual per reconèixer el personal docent i investigador (PDI) que destaqui per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca. 3.1.2. Incentivar el lideratge de les dones en la recerca.
3.2. Impulsar la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en la recerca de la UB	3.2.1. Establir una formació biennal en incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca per al PDI. 3.2.2. Elaborar materials de suport amb perspectiva de gènere per al disseny, execució i avaluació dels projectes de recerca.
3.3. Promoure el lideratge de les dones i la representació equilibrada en els espais de recerca i en el doctorat	3.3.1. Organitzar formacions amb l'objectiu de repensar els models de direcció, gestió i cura d'equips dels grups de recerca per evitar models de lideratge patriarcals. 3.3.2. Garantir la composició equilibrada en gènere de les comissions acadèmiques del programa de doctorat, llevat de justificació objectiva.
3.4. Promoure l'emprenedoria amb perspectiva de gènere i diversitat	3.4.1. Crear una comissió de gènere en l'àmbit de l'emprenedoria, per impulsar la recerca i la transferència amb perspectiva de gènere i diversitat.
3.5. Garantir que els principis ètics de la recerca de la UB incorporin la perspectiva de gènere i eliminin els biaixos estructurals	3.5.1. Revisar el Codi ètic d'integritat i bones pràctiques de la Universitat de Barcelona per incorporar la perspectiva de gènere. 3.5.2. Revisar la Guia de bones pràctiques en la direcció i la tutorització de tesis doctorals per incorporar la perspectiva de gènere.
3.6. Integrar de manera sistemàtica la perspectiva de gènere en l'avaluació dels plans de recerca d'estudiants de doctorat	3.6.1. Incloure un ítem específic de perspectiva de gènere en la rúbrica d'avaluació dels plans de recerca d'estudiants de doctorat elaborada per la comissió de seguiment.

3.4. Eix 4. Organització lliure de sexisme i violència de gènere

La Universitat de Barcelona assumeix un compromís ferm amb la creació d'un entorn universitari lliure de qualsevol forma de violència masclista, LGTBIQ+ fòbia o discriminació per raó de gènere. El compromís de rebuig absolut a la violència masclista i LGTBIQ+ fòbica no és només una declaració d'intencions, sinó una exigència d'actuació efectiva que implica prevenir, detectar i reparar aquestes violències amb diligència deguda, i garantir-ne sempre la no-revictimització i la protecció integral de les persones afectades. Aquesta aposta política requereix protocols actius i actualitzats, recorreguts clars i

accessibles, recursos suficients i una política de transparència que permeti la rendició de comptes a tota la comunitat universitària.

L'avaluació dels plans i protocols anteriors ha evidenciat que el desplegament del Protocol d'actuació en casos de violència masclista i LGTBIQ+ fòbia no ha estat homogeni entre facultats i serveis, i que hi ha hagut mancances importants en la recollida de dades, el seguiment sistemàtic dels casos i la visibilització d'espais de suport.

Així, l'eix 4 situa la prevenció i l'erradicació de les violències de gènere com a condició innegociable per al benestar i la seguretat de la comunitat universitària, i perquè la UB sigui un espai realment lliure, divers i segur per a tothom. Per tant, aquest eix, juntament amb el Protocol aprovat recentment, introdueixen canvis estructurals profunds que renoven, de manera significativa, el model d'atenció i de resposta de la Universitat de Barcelona davant les violències masclistes, LGTBIQ+ fòbiques o per raó de gènere. Un dels avenços més rellevants és la distinció clara entre dues vies d'actuació: d'una banda, el Protocol general, que garanteix mesures de prevenció, suport psicològic immediat i assessorament legal, així com accions de protecció i adaptació (com ara ajustos d'espais, flexibilitzacions acadèmiques o laborals, o restriccions de contacte) fins i tot quan no hi ha denúncia formal; i de l'altra, el procediment de denúncia, investigació i reparació, una via formal i garantista que s'activa quan la persona afectada decideix denunciar, i que compta amb una instrucció independent, règim disciplinari i resolucions ajustades a dret, si escau.

Aquest canvi de model va acompanyat de la consolidació del principi de diligència deguda, que estableix l'obligació institucional de prevenir activament els riscos, actuar amb rapidesa i eficàcia en cada cas, i garantir la reparació adequada del dany. La diligència deguda requereix circuits de resposta clars, terminis concrets, formació dels col·lectius clau i aplicació de mesures preventives i de protecció personalitzades.

El Protocol incorpora, per primera vegada, un eix específic dedicat a la reparació, entenent la reparació com un procés integral amb dues dimensions complementàries: la recuperació de la persona afectada (a través d'acompanyament tècnic, psicològic i acadèmic o laboral) i la garantia de no-repetició del dany mitjançant la transformació d'aquelles estructures o pràctiques institucionals que l'han causat o permès. Aquest enfocament situat, que dona centralitat a la persona afectada, posa les seves necessitats al centre, minimitza la revictimització, i en respecta els ritmes i decisions. La Universitat juga aquí un paper actiu i responsable en crear les condicions materials i simbòliques per a la recuperació i la reparació.

Amb voluntat de rigor i millora contínua, el Protocol crea un Consell Assessor Extern, un òrgan independent que ha de vetllar per l'avaluació i supervisió del sistema, i aportar una mirada experta externa que reforci la transparència i la qualitat institucional.

Pel que fa a la prevenció, el Protocol diferencia entre la prevenció estructural —com ara la formació obligatòria, les campanyes universals, la transformació de la cultura organitzativa o la implantació de punts lila— i la prevenció individual —mesures personalitzades com ara adaptacions o plans de seguiment per a casos concrets.

Finalment, el compromís de la Universitat amb la transparència i la rendició de comptes es plasma en la publicació d'un informe anual, que recull dades agregades sobre els casos, les mesures activades i els resultats assolits. El primer d'aquests informes es va fer públic el desembre de 2024, i les dades i metodologies es comparteixen amb la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya, per reforçar així una estratègia coordinada entre institucions.

A més, aquest eix també vol reforçar els drets i la visibilitat de les persones LGTBIQ+, reconèixer el paper actiu de les xarxes feministes i dissidents dins la universitat i garantir processos de reparació justos, dignes i respectuosos.

Taula 4. Objectius i accions de l'eix 4 del IV Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona «Organització lliure de sexisme i violència de gènere»

Objectiu	Accions
4.1. Garantir l'aplicació efectiva i el seguiment del Protocol de la UB contra les violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques	4.1.1. Incloure una clàusula de coneixement i compliment del Protocol en els convenis de col·laboració i pràctiques i plecs de contractació que se signin amb entitats o empreses externes. 4.1.2. Elaboració i difusió de l'informe anual de casos. 4.1.3. Implantació d'un sistema segur i confidencial per registrar i fer seguiment dels casos, consultes i denúncies relacionats amb el Protocol.
4.2. Garantir que tota la comunitat UB disposi dels coneixements bàsics per prevenir i actuar davant les violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques	4.2.1. Desplegar un itinerari formatiu integral i obligatori per a la comunitat UB, que inclogui: responsables acadèmics i equips de gestió, i recursos accessibles en línia per a la formació continuada. 4.2.2. Fer formacions a l'estudiantat sobre violències vinculades al Protocol i accions informatives sobre el Protocol. 4.2.3. Garantir que tot l'estudiantat nouvingut de grau rebi informació clara i accessible, en el curs de benvinguda, sobre la Unitat d'Igualtat, el Protocol d'actuació davant les violències masclistes i LGBTIQ+ fòbiques i les polítiques d'igualtat de la UB.
4.3. Crear espais visibles i segurs de prevenció, atenció i sensibilització sobre violències masclistes i LGTBIQ+ fòbiques a la UB	4.3.1. Crear una borsa amb estudiantat format per desenvolupar una xarxa de punts liles i dispositius d'acompanyament. 4.3.2. Establir el circuit de PAT-NERE o figura equivalent a cada facultat per garantir les gestions de les mesures d'acompanyament acadèmic derivades de necessitats per situacions de violències masclistes, LGTBIQ+ fòbiques i de cura o conciliació.
4.4. Fer accessible i present el Protocol de la UB i promoure una cultura de respecte i responsabilitat col·lectiva	4.4.1. Desplegar campanyes de sensibilització, prevenció i difusió del Protocol de la UB.

	4.4.2. Crear i fer difusió d'una guia que recopili els drets de les víctimes de violència de gènere relacionats amb la vida universitària.
4.5. Garantir els drets i reforçar el reconeixement institucional de la diversitat de gènere i de les persones trans, LGTBIQ+ i identitats dissidents	4.5.1. Garantir la cobertura econòmica de l'expedició del títol oficial en cas de canvi de nom legal. 4.5.2. Difondre cada inici de curs el procediment de canvi de nom de les persones trans i no-binàries a la UB. 4.5.3. Elaborar i fer difusió d'una guia de bones pràctiques per a la inclusió i protecció de col·lectius LGTBIQ+ i persones amb identitats dissidents.
4.6. Garantir processos justos i segurs en la gestió de les violències, evitant la revictimització i assegurant la reintegració responsable	4.6.1. Desplegar una estratègia de reparació de les víctimes i de reincorporació de les persones sancionades o suspeses per casos relacionats amb violències de gènere o LGTBIQ+ fòbiques. 4.6.2. Elaborar un mapa d'experiències que identifiqui els punts crítics i les situacions de patiment viscudes per les persones que han denunciat violències en l'àmbit universitari.
4.7. Millorar el Protocol de la UB i la seva aplicació a través de la participació activa de la comunitat i l'avaluació externa independent	4.7.1. Establir espais de participació i avaluació externa del Protocol de la UB mitjançant trobades amb col·lectius d'estudiants. 4.7.2. Constituir un Consell Assessor Extern per avaluar i millorar les accions de prevenció i reparació i les seves mesures d'aplicació. 4.7.3. Establir canals de contacte i col·laboració amb els diferents recursos i serveis públics de la xarxa d'atenció a víctimes masclistes i LGTBIQ+ fòbiques.

REFERÈNCIES

AQU, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. AQU Catalunya.

Athena Swan. (2016). *Best practice. Organisational culture*. Equality Challenge Unit. Regne Unit.

Brown, Tim. (2009). *Change by design: How design thinking creates new alternatives for business and society*. Harvard Business Press.

Cimera de Rectores de les Universitats Públiques Espanyoles. (2018). *Declaració de Castelló*. Universitat Jaume I. Castelló. Descarregable a: https://www.uab.cat/doc/declacastellodoc

Coll-Planas, Gerard, Solà Morales, Roser, & García Romeral, Glòria. (2021). Aplicació de la interseccionalitat en les polítiques i serveis d'igualtat i no discriminació: reflexions crítiques i recomanacions. Descarregable a: https://repositori.uvic-ucc.cat/bitstream/handle/10854/7572/artconlli_a2021_aplicacio_interseccionalitat.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comissió Europea. (2010). *Strengthening the commitment to equality between women and men: A women's charter*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033

Comissió Europea. (2012). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A reinforced European research area partnership for excellence and grow*. Brussel·les, 17.7.20112. COM (2012) 392 final.

Comissió Europea. (2015a). *Strategic engagement for gender equality 2016–2019*. Publications Office of the European Union. Bèlgica. Brussel·les. https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf

Comissió Europea. (2015b). *List of actions to advance LGBTI equality*. Publications Office of the European Comission. Brussel·les https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combattingdiscrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en

Comissió Europea. (2016a). *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Bèlgica. Brussel·les. https://eige.europa.eu/docs/3046_160111_strategic_engagement_en.pdf

Comissió Europea. (2016b). *The Spanish roadmap for the European research area development 2016-2020. ERA progress report*. https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2016/nationalroadmaps/era_nati onal-roadmap-2016_es.pdf

Comissió Europea. (2016c). *Horizon 2020. Guidance on gender equality in Horizon 2020*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf

Comissió Europea. (2016d). *Vademecum on gender equality in Horizon 2020*. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/2016-03-21-Vademecum_Gender%20in%20H2020-clean-rev.pdf

Comissió Europea. (2016e). *For a better integration of the gender dimension in the Horizon 2020 Work Program 2018–2020. Position paper. Advisory Group for Gender*. http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=28824&no=1

Comissió Europea. (2017). *Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9*. https://epws.org/helsinki-group-position-paper-h2020/

Consell d'Europa. (2018). *Estrategia de igualdad de género 2018-2023*. https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una

Consell de la Unió Europea. (2011). *Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020)*. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF

Consell de la Unió Europea. (2013). *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex persons (11153/13)*. https://fra.europa.eu/en/theme/lgbt/publications

Consell de la Unió Europea. (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area. Council conclusions on advancing gender equality in the European Research Area* (14846/15). Brussel·les.

Consell de la Unió Europea. (2016). *Council conclusions on LGBTI equality*. https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusionslgbti-equality/

Council of Europe. (2011). *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)* (CETS No. 210).

Council of Europe. (2019). *Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism*.

Cross, Nigel. (2007). *Designerly ways of knowing*. Springer.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat. Barcelona. www.treballiaferssocials.gencat.cat

Equality Challenge Unit -ECU. (2013). *Unconscious bias and higher education*. Regne Unit: Equality Challenge Unit. http://www.ecu.ac.uk/

EGERA. (2015). *Communication charter and follow-up recommendations on fighting sexist violence and harassment* (Informe D.3.4). Projecte FP7 EGERA – Effective Gender Equality in Research and the Academia. www.egera.eu

EGERA. (2017). *EGERA charter for gender sensitive governance in research & higher education institutions* (Informe D.5.3). Projecte FP7 EGERA – Effective Gender Equality in Research and the Academia. www.egera.eu

EIGE. (2016). *Gender equality in academia and research (GEAR) tool*. Bèlgica: European Institute of Gender Equality. www.eige.europa.eu

European Commission. (2020-2025). *Gender equality strategy 2020-2025*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission. (2020-2025). *LGBTIQ equality strategy 2020-2025*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_factsheet_2020-2025_en.pdf

European Commission. (2021). *Horizon Europe: Guidance on gender equality plans (GEPs)*. Publications Office of the European Union. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en

European Commission. (2021). *A new ERA for research and innovation / ERA policy agenda*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/system/files/2021-11/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf

European Council. (2000). *Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng

European Parliament & Council. (2000). *Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043

European Parliament & Council. (2004). *Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/eng

European Parliament & Council. (2006). *Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng

European Parliament & Council. (2010). *Directive 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/eng

European Parliament & Council. (2013). *Regulation (EU) No 1381/2013 establishing a Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)*. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2013/1381/oj/eng

European Parliament & Council. (2019). *Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng

European Parliament & Council. (2023). *Directive (EU) 2023/970 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value through pay transparency*. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng

European Union. (2012). *Charter of fundamental rights of the European Union* (2012/C 326/02). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02

European Union. (2012). *Consolidated version of the Treaty on European Union (TEU)*. https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teu_2012/oj/eng

European Union. (2012). *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)*. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF

FESTA. (2015). *Gender issues in recruitment, appointment and promotion process: Recommendations for a gender sensitive application for excellence criteria (Expert-Report ERFESTA-2015-2)*. Projecte FP7 FESTA – Female Empowerment in Science and Technology Academia. www.festa-europa.eu

FESTA. (2015). *Gendering decision making and communications processes* (Expert Report 4.1). Projecte FP7 FESTA – Female Empowerment in Science and Technology Academia.

FESTA. (2016a). *The FESTA handbook of organizational change*. Projecte FP7 FESTA – Female Empowerment in Science and Technology Academia. www.festa-europa.eu

FESTA. (2016b). *Gender sensitive Ph.D. supervision: Supervisor's toolkit* (Informe WP6.3). Projecte FP7 FESTA – Female Empowerment in Science and Technology Academia. www.festa-europa.eu

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. (2015). *The fundamental rights situation of intersex people* (Núm. 04/15). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04- intersex.pdf

GENDER-NET. (2015a). *Analysis report: Plans and initiatives in selected research institutions aiming to stimulate gender equality and enact structural change* (Informe D2.6). https://www.gender-net.eu

GENDER-NET. (2015b). *Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators* (Informe D3.11). http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/GENDER_NET_D311_Manuals_with_guidelines.pdf

Haraway, Donna J. (1988). «Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective». *Feminist Studies, 14*(3), 575.-599. https://doi.org/10.2307/3178066

ILGA – International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association; Lucas Ramon Mendos. (2019). *State-sponsored homophobia 2019*. Ginebra: ILGA.

Informal Meeting of European Union Education Ministers. (2015). *Declaration on promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education*. París, 17 de març de 2015.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2014). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014–2016*. Publicaciones de la Administración General del Estado. Madrid. http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf

International Commission of Jurists. (2007). *The Yogyakarta principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*.

International Commission of Jurists. (2017). *Yogyakarta Principles plus 10 (YP+10): Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics*.

LERU (League of European Research Universities). (2015, setembre). *Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process* (Advice Paper, 18). https://www.leru.org/files/Gendered-Research-and-Innovation-Full-paper.pdf

LERU (League of European Research Universities). (2018, gener). *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers and what to do about it* (Advice Paper, 23). https://www.leru.org/files/Publications/Implicit-bias-in-academia-Full-paper.pdf

Ministeri d'Economia i Competitivitat. (2013). *Estrategia española de ciencia y tecnologia 2013-2020*. Govern d'Espanya. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/Estrategia_espanola_ciencia_tecnologia_Innovacion.pdf

Ministeri d'Economia i Competitivitat. (2017). *Plan estatal de investigación científica y técnica y de innovación*. Govern d'Espanya. Madrid. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2018/PlanEstatalIDI.pdf

Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat. (2017). *Pacto de Estado contra la violencia de género: Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género*. Congreso + Senado. http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. (2014). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016*. http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014- 2016.pdf

Parlament Europeu. (2018). *La igualdad entre hombres y mujeres*. Fitxes temàtiques sobre la Unió Europea. http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entrehombres-y-mujeres

Rodó de Zárate, Maria. (2017). Geografies de la interseccionalitat: llocs, emocions i desigualtats. *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*, 141-163.

Rodó de Zárate, Maria. (2021). *Interseccionalitat*. Bellaterra: Tigre de Paper.

Seco Martínez, José María. (2017). De la igualdad formal a la igualdad material: cuestiones previas y problemas a revisar. *Derechos y Libertades: 36, 1, 2017*, 55-89. https://doi.org/10.14679/1037

SUPERA Consortium. (2022). *Participatory approaches towards GEP design and implementation: SUPERA guide*. Yellow Window & SUPERA Project. https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2022/05/Participatory-approaches-towards-GEP-design-and-implementation-SUPERA-guide.pd

UNESCO. (2017a). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Descarregable a https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

UNESCO. (2017b). *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf

Unió Europea. (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C155/10. https://eurlex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29

United Nations. (1948). *Universal declaration of human rights*.

United Nations. (1979). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW)*.

United Nations. (1995). *Beijing declaration and platform for action*.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development (SDG 5)*.

Vinkenburg, Claartje J., & Ossenkop, Carolin. (2023). *RE-IMAGINE: Intersecting equality visions in research and innovation* (Informe del projecte INSPIRE). https://inspirequality.eu/sites/default/files/2023-12/INSPIRE_D2.5_IntersectingEqualityVisionsR%26I_29SEP23_submitted.pdf