



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH**

## **Pla d'Acció per integrar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència**

**Acord CG/2026/02/08, de 22 d'abril de 2026, del Consell de Govern, pel qual s'aprova el Pla d'Acció per integrar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència**

**Vicerektorat de Recerca, Vicerektorat de Transferència, Innovació i Emprenedoria, Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat**

- Document amb l'informe favorable de la Comissió de Recerca de 25/03/2026

# **APROVACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ 2026-2027 PER INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA**

## **FETS I FONAMENTS DE DRET**

En el marc del compromís institucional de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) amb la igualtat, la no discriminació i el respecte a la diversitat, la UPC va aprovar, l'any 2022, pel Consell de Govern, el IV Pla d'Igualtat de la UPC 2022-2026.

Amb l'objectiu d'impulsar la igualtat de gènere entre els diversos col·lectius que conformen la comunitat universitària, d'integrar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i d'acord amb les línies estratègiques establertes en el IV Pla d'Igualtat, s'impulsa el següent acord.

## **ACORD**

Aprovar el **Pla d'Acció per integrar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència**, amb l'objectiu d'integrar la dimensió de gènere en els processos i resultats de la recerca i la transferència, garantint una pràctica científica més inclusiva, equitativa, lliure de discriminació, innovadora i excel·lent.

Barcelona, 22 d'abril de 2026

# PLA D'ACCIÓ PER INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA I LA TRANSFERÈNCIA A LA UNIVERSITAT POLITÀCNICA DE CATALUNYA



**UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH**

## ÍNDIX

<b>1. Context i justificació del Pla d'Acció .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Antecedents i marc normatiu .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Eixos del Pla d'Acció .....</b>	<b>12</b>
<b>5. Objectius.....</b>	<b>13</b>
<b>6. Accions .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Recursos.....</b>	<b>22</b>
<b>8. Impacte social i econòmic .....</b>	<b>23</b>
<b>9. Bibliografia .....</b>	<b>27</b>

# 1. Context i justificació del Pla d'Acció

El present Pla d'Acció té com a objectiu principal integrar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement a la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), dotant el Personal Docent i Investigador (PDI) i el Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis (PTGAS) de les eines, recursos i competències necessàries per incorporar aquesta dimensió de manera sistemàtica i transversal. Aquest Pla d'acció desplega una des de les línies del IV Pla d'igualtat de la UPC (2022-26), i es preveu recollir en el V Pla (27-30), donada la seva durada temporal

La perspectiva de gènere és un enfocament analític i metodològic que incorpora de manera sistemàtica la dimensió de gènere en totes les fases del procés científic: des de la formulació de les preguntes i hipòtesis fins al disseny metodològic, la recollida i anàlisi de dades, la interpretació dels resultats i la seva difusió, a més de l'impacte diferencial per gènere sobre les persones implicades, ja sigui com a subjectes de la recerca, usuàries o afectades directament o indirectament.

El Pla ha estat impulsat pel **Vicerektorat de Recerca** i el **Vicerektorat de Responsabilitat Social i Igualtat**, i desenvolupat mitjançant la col·laboració entre la Unitat de Projectes Institucionals del Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI) i la Unitat d'Igualtat (UI) del Gabinet d'Innovació i Comunitat (GIC). El procés d'elaboració ha comptat amb les **aportacions del PDI, especialment a través de la Comissió de Recerca del Consell de Govern**, que ha contribuït amb revisions i coneixement expert.

El Pla parteix d'una diagnosi inicial basada en dues fonts principals:

1. **Enquesta al personal investigador (2024)**. Amb la participació de 277 persones (10,42% de la població objectiu), l'enquesta mostra un interès creixent per incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca, però també mancances en coneixements i recursos per aplicar-la. També posa de manifest la persistència de desigualtats de gènere en les trajectòries professionals i l'impacte dels permisos de cura en la carrera investigadora.
2. **Diagnosi de projectes de recerca (2025)**. L'anàlisi de 90 projectes competitiu, tant internacionals com nacionals, ha permès identificar el grau d'integració de la perspectiva de gènere, les bones pràctiques existents i les principals àrees de millora. Els resultats mostren que menys de la meitat dels projectes incorporen algun element relacionat amb la perspectiva de gènere, i que, en molts casos, aquesta integració és parcial o poc fonamentada. Les tendències més rellevants identificades són:
  - **Persistència de desequilibris en el lideratge científic**: el 71% dels projectes estan liderats per homes, davant del 23% liderats per dones, i només un 6% presenten colideratges mixtos. A més, els projectes amb investigadores principals solen disposar d'un finançament mitjà inferior.
  - **Aplicació superficial de la dimensió de gènere**: és freqüent la inclusió rutinària d'una menció a la perspectiva de gènere sense accions específiques associades o amb justificacions de "no aplicació" poc fonamentada.

- **Existència de bones pràctiques transferibles:** tot i les mancances generals, s'han identificat casos inspiradors que poden servir de referent per promoure una integració més sòlida i efectiva de la perspectiva de gènere en futurs projectes.

En conjunt, aquesta diagnosi ofereix una radiografia actual de la situació a la UPC i evidencia la necessitat de consolidar una estratègia institucional que combini la formació i l'acompanyament personalitzat al personal investigador amb mesures estructurals que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la recerca. En aquest marc, el Pla d'Acció 2026-2027 defineix un conjunt d'objectius i accions orientades a impulsar una recerca d'excel·lència, innovadora i amb un impacte social positiu, alineada amb els valors de la igualtat i el compromís institucional.

## 2. Antecedents i marc normatiu

La incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca és un canvi de paradigma que busca integrar els aspectes de gènere en totes les etapes del procés investigador: la composició i gestió dels equips, el disseny i desenvolupament dels projectes, així com la consideració de l'impacte diferencial sobre dones i homes com a subjectes, usuàries o persones potencialment afectades per la recerca.

A **escala internacional**, les Nacions Unides, a través de l'[Agenda 2030](#), subratllen la importància de la igualtat de gènere (ODS 5) com a pilar per al desenvolupament sostenible, amb l'objectiu de garantir els drets de les dones i nenes, fomentar-ne la participació plena i eliminar totes les formes de discriminació i violència basades en el gènere.

En el marc de la **Unió Europea**, la igualtat de gènere és un element central de les polítiques del Nou Espai Europeu de Recerca (ERA) i es veu reflectit en diversos documents clau. En primer lloc, les [Recomanacions del Consell per a un Pacte per la Ciència i la Innovació a Europa \(2021\)](#) situen la igualtat de gènere i la inclusió com a principis fonamentals per a la ciència i la innovació a escala europea. A més, la [Declaració de Ljubljana sobre la igualtat de gènere a la recerca i la innovació \(2021\)](#) reafirma el compromís dels estats membres i del Consell de la Unió Europea amb la igualtat de gènere en l'àmbit científic. Finalment, les [Conclusions del Consell sobre la governança del Nou Espai Europeu de Recerca \(2021\)](#) subratllen la importància de la igualtat de gènere en les polítiques d'R+D+I, establint una agenda de polítiques per al període 2022-2024 orientada a promoure la igualtat de gènere i la inclusió en la recerca europea.

Aquest compromís es reflecteix també en els programes marc de recerca: [Horizon 2020](#) (2014-2020) i, sobretot, [Horizon Europe](#) (2021-2027), que consolida la igualtat de gènere com un dels seus eixos principals i com a principi transversal, amb tres objectius específics:

1. Garantir la igualtat de gènere en la carrera investigadora.
2. Assolir un equilibri de gènere en el lideratge i la presa de decisions.
3. Integar la dimensió de gènere en el contingut i els resultats de l'R+D+I.

En l'àmbit **estatal**, a escala legislativa, la perspectiva de gènere a la recerca ha estat incorporada de manera explícita en diverses lleis aprovades o actualitzades recentment. La [Llei 17/2022 per la que es modifica la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#) y la [Ley Orgánica del Sistema Universitario](#) (2023) estableixen directrius clares per promoure la igualtat de gènere en l'activitat investigadora i en la transferència de coneixement. Aquestes normes introdueixen mecanismes per prevenir els biaixos de gènere, fomentar l'equilibri en les comissions de selecció i d'avaluació, impulsar la paritat i la diversitat en els equips de recerca i afavorir la presència de dones com a investigadores principals.

Tanmateix, l'any 2020, el Ministerio de Ciencia e Innovación i l'Agencia Estatal de Investigación van emetre una [Nota informativa sobre l'avaluació de la integració de l'anàlisi del gènere a la Recerca \(IAGI\), a les convocatòries de l'Agencia Estatal de Investigación](#) amb l'objectiu d'incorporar de manera transversal l'anàlisi de sexe i/o gènere en totes les fases del cicle investigador. Aquesta orientació s'aplica sempre que la temàtica, els resultats o les aplicacions del projecte puguin tenir un impacte directe o indirecte sobre les persones. La nota

introdueix un matís rellevant: fins i tot en la recerca purament tecnològica, dones i homes poden veure's afectats de manera diferent pels resultats obtinguts.

A **Catalunya**, dins les seves competències, s'ha creat un marc normatiu específic per afavorir la igualtat de gènere en la ciència i en l'àmbit universitari. Això inclou la [Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes](#), que, en l'article 28, aborda les polítiques d'igualtat en l'àmbit de les universitats i la recerca. Més recentment, la [Llei 9/2022 de la Ciència](#) incorpora, en l'article 7, els mecanismes i les bases perquè els agents del sistema de recerca de Catalunya apliquin la perspectiva de gènere en el **sistema d'R+D+I**, establint directrius concretes per avançar cap a una recerca més inclusiva i equilibrada.

Per abordar aquests reptes i avançar en la igualtat de gènere en l'àmbit científic, l'any 2024, es va aprovar l'[Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència \(EIGEC\)](#), coordinada pel Consell Interuniversitari de Catalunya. L'EIGEC es fonamenta en quatre eixos transversals:

1. Transformació de la cultura organitzativa.
2. Equitat en el desenvolupament professional.
3. Integració de la perspectiva de gènere en la recerca.
4. Aplicació en la transferència de coneixement, la innovació i l'impacte social.

El Consell de Govern de la UPC, en el marc del [Pla d'Actuacions 2025–2028](#) com a full de ruta institucional, reconeix la necessitat d'impulsar polítiques transversals que promoguin la igualtat de gènere i la diversitat a tots els àmbits de l'activitat universitària. Aquest compromís es concreta en actuacions orientades a l'atracció i promoció del talent femení, al redisseny i reforç del Pla d'Igualtat, i a la consolidació d'una política de tolerància zero envers la violència masclista. Així mateix, el Pla d'Actuacions reforça la voluntat d'impulsar una docència, una recerca i una gestió amb perspectiva de gènere, fomentar una participació equilibrada de dones i homes en els espais de decisió i lideratge, visibilitzar l'impacte social de la recerca i posicionar la UPC com a universitat referent en inclusió, innovació i transformació social.

En aquest context, el [IV Pla d'Igualtat de la UPC](#) contempla la incorporació de la perspectiva de gènere com un dels cinc eixos principals d'actuació, incloent-hi l'acció **5.1.4**, que té com a objectiu **facilitar l'actualització de coneixements del Personal Docent i Investigador (PDI)** sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca.

### 3. Introducció a la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència

Des de finals dels anys noranta, la integració de la perspectiva de gènere ha anat adquirint una rellevància creixent en les polítiques de recerca i innovació de les universitats i centres de recerca europeus i internacionals, així com els marcs normatius que les impulsen.

No obstant això, segons l'informe *She Figures 2024*<sup>1</sup> de la Comissió Europea, encara persisteixen bretxes significatives: només un 9 % de les persones inventores a Europa són dones i prop del 98 % dels projectes d'R+D+I no incorporen adequadament la dimensió de gènere en el seu disseny o execució.

El punt de partida fonamental és la distinció entre sexe i gènere. El terme sexe fa referència a les característiques biològiques i fisiològiques dels mascles i les femelles, homes i dones en el cas de les persones, mentre que el gènere al·ludeix a les construccions socials, rols, responsabilitats i oportunitats assignades segons la identitat o expressió de gènere, incloent-hi aquelles que no s'identifiquen amb el binomi tradicional.

Diversos estudis han demostrat que, en molts camps del coneixement científic, les variables de sexe i gènere continuen sense incorporar-se de manera sistemàtica. Quan no s'integra aquesta perspectiva es generen estereotips i biaixos que afecten la qualitat i l'impacte dels resultats. El biaix de gènere en la recerca es produeix quan s'assumeixen estereotips com a fets científics sense una anàlisi rigorosa. Pot manifestar-se de dues formes: (1) l'androcentrisme, quan el masculí s'utilitza com a norma universal, identificant-se amb "l'humà" en general, i (2) la suposada diferència inherent entre sexes, que exagera les diferències biològiques o naturalitza les construccions socials de gènere (Sánchez de Madariaga, 2011)<sup>2</sup>.

Segons el *Gender in research - Toolkit and Training* de la Comissió Europea<sup>3</sup>, la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la recerca requereix una actuació coordinada sobre tres dimensions fonamentals interdependents:

1. **Participació i representació.** Cal promoure la incorporació i la participació de dones en aquells àmbits de recerca on estan infrarepresentades, així com la dels homes en aquells altres on la seva presència és minoritària, per avançar cap a una major diversitat i equitat d'oportunitats. Això implica impulsar mesures que garanteixin la igualtat en l'accés, la retenció i la promoció professional del talent, així com fomentar una participació equilibrada en els òrgans de decisió i lideratge.

---

<sup>1</sup> Comissió Europea, Direcció General d'Investigació i Innovació (2025). *She figures 2024: gender in research and innovation: statistics and indicators*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/592260>

<sup>2</sup> Ministeri de Ciència i Innovació (2011). *Cambio estructural de las instituciones científicas: impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación*.

<sup>3</sup> Comissió Europea, Direcció General d'Investigació i Innovació (2011). *El género en la investigación: manual*. Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/23655>

2. **Estructures institucionals i cultura organitzativa.** La igualtat de gènere a la recerca exigeix transformar les estructures institucionals i pràctiques organitzatives que, sovint de manera latent, reproduïen desigualtats. Cal promoure processos de selecció i promoció transparents i equitatius, garantir condicions laborals justes (retribució, conciliació, accés a finançament) i fomentar entorns de treball lliures de discriminacions.
3. **Contingut de la recerca.** Incorporar la dimensió de sexe i/o gènere en els projectes és essencial per assegurar el rigor i la rellevància dels resultats. Quan s'inclou aquesta anàlisi en la definició d'objectius, la metodologia, la recollida i interpretació de dades, i la difusió de resultats s'eviten biaixos androcèntrics i es genera coneixement més representatiu de la diversitat social.

### 3.1 Context de la situació actual i la casuística de la UPC

Tot i els avenços en matèria d'igualtat, les dades mostren que les desigualtats de gènere en la recerca persisteixen. Segons la UNESCO (2024), només una de cada tres persones investigadores al món és una dona (33%)<sup>4</sup>.

A nivell estatal, l'informe Científicas en Cifras 2025<sup>5</sup>, elaborat pel Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats i la FECYT, assenyala que la presència femenina entre el personal investigador a Espanya arriba a la paritat, amb un 40% de dones entre el personal investigador, amb una paritat total a l'Administració Pública (50,5%), però una presència notablement menor al sector empresarial (31,2%). A l'ensenyament superior, les dones representen el 43,7%, tot i que les bretxes en les àrees STEM, especialment en enginyeria i tecnologia, continuen sent significatives. Malgrat la reducció recent de l'índex del sostre de vidre, la progressió professional femenina continua marcada pel fenomen del *leaky pipeline*, també conegut com a "canonada trencada" o "fuita en la canonada", que reflecteix la pèrdua de talent femení a mesura que s'avança en la carrera investigadora.

En el cas de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), el repte és encara més gran. El curs 2025-2026, el 31,19% de l'estudiantat de nou ingrés als graus van ser dones, 7.369, respecte a les 6.894 del curs anterior, assolint uns màxims històrics a la UPC<sup>6</sup>. No obstant això, les xifres esdevenen més reveladores quan s'exclouen determinades disciplines, com els graus d'Arquitectura, on la presència femenina se situa al voltant del 62%, elevant la mitjana global i emascarant la realitat d'altres àmbits de coneixement. En diversos graus tecnològics, la matrícula femenina és inferior al 20%: Grau d'Enginyeria Informàtica (15,5%),

---

<sup>4</sup> Straza, Tiffany. (2024). *CHANGING THE EQUATION: Securing STEM futures for women*. UNESCO. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391384>

<sup>5</sup> Ministerio de Ciencia e Innovación (2025). *Científicas en Cifras 2025*. Secretaría General Técnica de Ministerio de Ciencia e Innovación. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/ca/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>

<sup>6</sup> UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA. "Més de 5.400 nous estudiants, matriculats als estudis de grau de la UPC". UPC, 2025. Disponible en línia: <https://www.upc.edu/ca/sala-de-premsa/noticies/mes-de-5-400-nous-estudiants-matriculats-als-estudis-de-grau-de-la-upc>

Grau en Enginyeria Elèctrica (10,2%) i el Grau en Enginyeria Mecànica (12,3%) a l'EEBE i Enginyeria d'Automoció a l'EPSEM (6,7%).<sup>7</sup>

És difícil assolir la paritat en la carrera investigadora quan els percentatges de titulades ja són baixos en certes disciplines. Per aquest motiu, en el cas del personal investigador, la presència de dones a la UPC se situa lleugerament per sobre del 30%, **una xifra encara limitada, però que representa el valor més alt de la sèrie dels darrers sis anys**



Igualment, el percentatge de dones investigadores principals (IP) en projectes competitius ha crescut progressivament, passant del 24,8% el 2023 al 26,58% el 2024.



<sup>7</sup> <https://www.upc.edu/indicadors/ca/docencia>.

## 4. Eixos del Pla d'Acció

Els eixos del Pla d'Acció actuen com a elements transversals que articulen les accions i els objectius estratègics, assegurant-ne la coherència amb els valors institucionals de la UPC i amb el Pla d'Actuacions 2025–2028. Aquests eixos defineixen els àmbits clau d'intervenció per integrar de manera efectiva i sistemàtica la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència de coneixement, i orienten el desplegament de les mesures previstes en aquest Pla.

### **EIX RECERCA D'EXCEL·LÈNCIA I D'IMPACTE**

Aquest eix promou la integració sistemàtica de la perspectiva de gènere com a component essencial de la qualitat, el rigor i l'impacte de la recerca. Impulsa la incorporació de l'anàlisi de sexe i/o gènere en totes les fases del cicle investigador, sempre que sigui necessari. L'objectiu és minimitzar biaixos, millorar la rellevància social del coneixement generat i contribuir a una recerca més inclusiva, responsable i científicament sòlida.

### **EIX FORMACIÓ I QUALITAT INTERNA**

Aquest eix se centra en el desenvolupament i consolidació de programes formatius adreçats al Personal Docent i Investigador (PDI) i al Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis (PTGAS), amb la finalitat d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere en l'activitat investigadora i de suport a la recerca. L'objectiu és dotar els diferents col·lectius de la comunitat universitària de les competències metodològiques, conceptuals i pràctiques necessàries per identificar, analitzar i integrar adequadament les dinàmiques de gènere en tots els àmbits i fases dels projectes de recerca, contribuint així a la millora contínua de la qualitat interna.

### **EIX CAPTACIÓ I PROMOCIÓ DE TALENT**

Aquest eix té com a finalitat impulsar estratègies i mesures orientades a l'atracció, promoció i retenció de talent divers, amb una atenció específica al foment del talent femení en l'àmbit de la recerca i la transferència. Promou la creació d'un entorn laboral inclusiu, segur i respectuós, lliure de violències, assetjament i discriminacions, i garanteix condicions equitatives d'accés, desenvolupament professional, lideratge i reconeixement.

### **EIX COMPROMÍS SOCIAL**

Aquest eix impulsa una recerca amb impacte social positiu i transformador, alineada amb els valors de la igualtat de gènere, la inclusió i la sostenibilitat. Fomenta la generació, transferència i visibilització de coneixement amb enfocament de gènere per abordar de manera integral les problemàtiques socials, contribuint a la construcció d'una societat més justa, equitativa i inclusiva. Així mateix, reforça la responsabilitat social de la universitat i el paper de la ciència i la tecnologia com a motors de transformació social.

En conjunt, aquests eixos estratègics, interconnectats entre si i alineats amb els valors institucionals i el Pla d'Actuacions 2025–2028, constitueixen la base estructural sobre la qual es desplega i s'implementa el present Pla d'Acció, garantint-ne la coherència, la sostenibilitat i l'impacte a llarg termini.

## 5. Objectius

L'objectiu principal del Pla d'Acció per integrar la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència a la UPC és **garantir que totes les activitats de recerca i transferència i projectes desenvolupats a la universitat incorporin aquest enfocament de manera sistemàtica i efectiva** amb la finalitat de **promoure una recerca i una transferència de més excel·lència, més competitives i més alineades amb les necessitats de la societat**. Per assolir aquest propòsit, el Pla estableix tres **objectius específics**, desenvolupats a continuació:

- 1. Fomentar la igualtat i la perspectiva de gènere en la composició i gestió dels equips de recerca de la UPC.**
- 2. Integrar la perspectiva de gènere en el contingut i desenvolupament de la recerca i la transferència a la UPC.**
- 3. Impulsar la igualtat de gènere i la visibilitat de les dones i les seves aportacions en la recerca i la difusió científica.**

A continuació es presenten els objectius específics detallats.

### **OE 1. Fomentar la igualtat i la perspectiva de gènere en la composició i gestió dels equips de recerca de la UPC.**

Diversos estudis mostren que els equips diversos i mixtos són més eficients, innovadors i representatius, ja que incorporen una varietat més gran de punts de vista, milloren la presa de decisions i enriqueixen els resultats científics. Aquest objectiu busca avançar cap a la igualtat efectiva en la composició i gestió dels equips de recerca, assegurant que totes les persones investigadores disposin de les mateixes oportunitats de lideratge, visibilitat i desenvolupament professional.

La diversitat i la inclusió s'entenen com a principis clau per integrar perfils variats, per gènere, edat, trajectòria o etapa professional, i per garantir una participació equitativa en la recerca. Això implica evitar la segregació de rols, promoure la corresponsabilitat i crear entorns laborals segurs i lliures de discriminacions. L'objectiu inclou, especialment, l'atracció i la retenció de talent femení, amb èmfasi en els àmbits STEM, i la generació de condicions favorables per a la progressió acadèmica i investigadora de les dones.

### **OE 2. Integrar la perspectiva de gènere en el contingut i desenvolupament de la recerca i la transferència a la UPC.**

Aquest objectiu pretén garantir que la recerca i la transferència de coneixement de la UPC incorporin la perspectiva de gènere en aquells camps on sigui rellevant i aplicable. L'objectiu és assegurar que les investigacions siguin sensibles a les desigualtats existents i contribueixin a generar coneixement més rigorós, equitatiu i socialment útil.

La integració de la perspectiva de gènere abasta totes les fases del procés investigador: des del disseny de preguntes i la selecció de mostres fins a la metodologia, l'anàlisi de dades i la difusió dels resultats. Per fer-ho possible, el pla contempla la creació i actualització de recursos pràctics (manuals, guies i checklists), la formació especialitzada del personal i l'assessorament expert per part de tècniques i tècnics de suport a la recerca.

### **OE 3. Impulsar la igualtat de gènere i la visibilitat de les dones en la recerca i la difusió científica.**

Aquest objectiu té com a finalitat reforçar la presència i el reconeixement de les dones en l'àmbit científic, així com garantir que la igualtat de gènere sigui una prioritat en tots els espais de recerca i difusió del coneixement. Promou una cultura científica inclusiva i equitativa, que reconegui la diversitat de gènere i visibilitzi les aportacions de les dones investigadores en congressos, jornades, publicacions i activitats acadèmiques.

A més, inclou l'establiment de criteris per assegurar una representació equilibrada en comitès científics, panels i activitats de difusió, així com la creació de materials i recursos per augmentar la visibilitat de les investigadores i fomentar la seva participació en espais de lideratge i presa de decisions. D'aquesta manera, la UPC consolida el seu compromís amb una recerca que reflecteixi la pluralitat i la igualtat com a valors institucionals i científics.

## 6. Accions

El Pla d'Acció s'estructura en **tres objectius estratègics, quatre eixos transversals i sis accions**, disposats en una graella on les accions s'ubiquen segons la seva relació amb cada objectiu i eix. Algunes actuacions incideixen en més d'un àmbit, garantint coherència amb els valors de la UPC, el Pla d'Igualtat 2022-2026 i el Pla d'Actuacions 2025-2028.

1. Desenvolupar un programa de mentoria per afavorir el lideratge de dones investigadores de la UPC.
2. Proporcionar assessorament específic en la fase de disseny de propostes i en projectes de recerca en marxa.
3. Organitzar jornades i cursos de formació sobre la integració de la perspectiva de gènere a la recerca per al PDI i el PTGAS de suport a la recerca i la transferència.
4. Actualitzar i ampliar els recursos disponibles: manuals de bones pràctiques, checklists i recomanacions de l'informe de diagnosi.
5. Elaborar una guia per organitzar congressos i altres esdeveniments amb perspectiva de gènere i que garanteixin una participació equitativa de dones i homes.
6. Difondre materials de sensibilització i prevenció de conductes de violència, assetjament i discriminació en l'àmbit de la recerca.

A continuació es mostren acció per acció de forma desenvolupada, incloent-hi la descripció de l'acció, els objectius i eixos d'acció transversals amb els que es relacionen, els agents implicats d'implementar o executar l'acció, així com els indicadors de seguiment i resultats.

## Acció 1. Desenvolupar un programa de mentoria per afavorir el lideratge de dones investigadores de la UPC

Aquesta acció consisteix en el desenvolupament d'un programa de mentoria orientat a fomentar el lideratge femení en la recerca. El programa posarà en contacte investigadores sèniors amb trajectòries consolidades i investigadores en etapes inicials o intermèdies de la seva carrera, afavorint l'intercanvi d'experiències, coneixements i estratègies de progressió professional. L'objectiu final és reduir les bretxes de gènere en posicions de responsabilitat i promoure la retenció i promoció del talent femení dins la UPC.

Objectius	Agents implicats	Indicadors
OE 1. Igualtat de gènere en la composició i gestió dels equips	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI)</li> <li>• Servei de Gestió de la Innovació (SGI)</li> <li>• Gabinet d'Innovació i Comunitat (GIC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de dones investigadores participants en programes de mentoria.</li> <li>• Nombre de relacions mentora-mentorada establertes.</li> <li>• Avaluació qualitativa de la progressió professional de les participants.</li> </ul>
<b>Eixos</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recerca d'excel·lència</li> <li>- Captació i promoció de talent</li> <li>- Transferència, innovació i compromís social</li> </ul>		
Calendari:	Any 2027	

**Acció 2. Proporcionar assessorament específic en la fase de disseny de propostes i en projectes de recerca i transferència en marxa.**

Aquesta acció es basa a oferir suport tècnic i metodològic en perspectiva de gènere als equips de recerca, tant en la formulació de noves propostes com en el desenvolupament de projectes en curs. L'assessorament inclourà orientació sobre objectius, metodologies, indicadors i estratègies de difusió, per garantir la incorporació adequada de la dimensió de gènere i facilitar l'accés a programes competitiu com Horizon Europe i altres convocatòries nacionals i internacionals.

Objectius	Agents implicats	Indicadors
OE 1. Igualtat de gènere en la composició i gestió dels equips OE 2. Perspectiva de gènere en el contingut de la recerca OE 3. Visibilitat de les investigadores i les seves aportacions	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI)</li> <li>● Servei de Gestió de la Innovació (SGI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nombre de projectes de recerca i transferència assessorats en perspectiva de gènere per àmbit.</li> <li>● Nombre de sessions de suport tècnic o metodològic realitzades.</li> </ul>
<b>Eixos</b>		
- Recerca d'excel·lència		
Calendari:	Anys 2026 - 2027	

### Acció 3. Organitzar jornades i oferir formació sobre la integració de la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència per al PDI i el PTGAS de suport a la recerca i la transferència.

Aquesta acció consisteix en l'organització d'una jornada anual de sensibilització amb enfocament interseccional i en el disseny i desplegament d'un curs en línia obert (MOOC) adreçat al personal docent i investigador (PDI) i al personal tècnic de gestió, d'administració i de serveis (PTGAS) que dona suport a la recerca i la transferència.

L'objectiu és promoure la sensibilització, l'adquisició de competències bàsiques i la integració progressiva de la perspectiva de gènere, en relació amb altres eixos transversals com l'accessibilitat, la inclusió i la discapacitat, en les pràctiques investigadores i de gestió.

La proposta inclou:

- Una jornada anual interseccional sobre recerca i eixos transversals (gènere, accessibilitat, inclusió i discapacitat), oberta a tota la comunitat UPC.
- Un curs en línia obert (MOOC) específic per al PDI i el PTGAS de suport a la recerca i la transferència, orientat a la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca i la transferència.

Aquestes actuacions pretenen generar una oferta accessible i adaptable, amb possibilitat d'acreditar-la, que afavoreixi la participació voluntària i la implicació progressiva del personal de la UPC en la construcció d'una recerca més inclusiva, accessible i equitativa

Objectius	Agents implicats	Indicadors
OE 1. Igualtat de gènere en la composició i gestió dels equips OE 2. Perspectiva de gènere en el contingut de la recerca OE 3. Visibilitat de les investigadores i les seves aportacions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI)</li> <li>• Gabinet d'Innovació i Comunitat (GIC)</li> <li>• Institut de Ciències de l'Educació (ICE)</li> <li>• Servei de Desenvolupament Professional (SDP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre i percentatge de persones dels diferents grups de la comunitat UPC que han participat en les activitats.</li> <li>• Nombre d'investigadors/es principals participants.</li> <li>• Grau de satisfacció i interès, mitjançant enquestes i qüestionaris.</li> </ul>
Eixos		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formació</li> <li>- Recerca d'excel·lència</li> </ul>		

Calendari:

Anys 2026 - 2027

#### Acció 4. Actualitzar i ampliar els recursos disponibles: manuals de bones pràctiques, checklists i recomanacions de l'informe de diagnosi.

Aquesta acció consisteix en l'actualització i ampliació dels materials i recursos ja existents per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca de la UPC. Es preveu actualitzar els recursos disponibles, com el checklist de bones pràctiques, i crear-ne de nous que permetin un assessorament més específic i adaptat a la diversitat de projectes UPC.

Entre aquests nous recursos s'inclouran guies metodològiques, recomanacions derivades de l'informe de diagnosi sobre la perspectiva de gènere en la recerca a la UPC i fitxes multi-resposta, que generin textos adaptats a les diferents tipologies i característiques dels projectes. Aquestes fitxes permetran elaborar respostes personalitzades per incorporar la perspectiva de gènere en les propostes i memòries dels projectes, evitant l'ús de models genèrics i afavorint una aplicació real i contextualitzada d'aquest enfocament.

Objectius	Agents implicats	Indicadors
OE 1. Igualtat de gènere en la composició i gestió dels equips OE 2. Perspectiva de gènere en el contingut de la recerca OE 3. Visibilitat de les investigadores i les seves aportacions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI)</li> <li>Gabinet d'Innovació i Comunitat (GIC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guies, manuals, checklists i documents tècnics actualitzats o elaborats.</li> </ul>
<b>Eixos</b>		
- Recerca d'excel·lència		
Calendari:	Any 2026 - 2027	

**Acció 5. Elaborar una guia per organitzar congressos i altres esdeveniments amb perspectiva de gènere i que garanteixin una participació equitativa de dones i homes.**

Aquesta acció preveu la redacció d'una guia pràctica amb recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere en l'organització d'esdeveniments científics, jornades i congressos a la UPC. Inclourà pautes per assegurar una representació equilibrada en ponències, comitès i activitats, així com per evitar biaixos en la selecció de participants o continguts. La guia també recollirà exemples de bones pràctiques i criteris per crear entorns acadèmics i de recerca inclusius i equitatius.

Objectius	Agents implicats	Indicadors
OE 3. Visibilitat de les investigadores i les seves aportacions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació i publicació de la guia (sí/no).</li> </ul>
<b>Eixos</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Captació i promoció de talent</li> <li>- Transferència, innovació i compromís social</li> <li>- Recerca d'excel·lència</li> </ul>		
Calendari:	Any 2027	

## Acció 6. Difondre materials de sensibilització i prevenció de conductes de violència, assetjament i discriminació en l'àmbit de la recerca.

Aquesta acció consisteix en la creació i difusió de materials físics i digitals orientats a sensibilitzar i prevenir conductes de violència, assetjament i discriminació dins l'àmbit de la recerca. Els recursos inclouran cartells, protocols, recursos de suport i missatges clau, dissenyats per fomentar entorns de treball segurs, respectuosos i lliures de violències.

Els materials físics es distribuïran i exposaran als espais dels grups, centres i instituts de recerca, així com en altres zones comunes i biblioteques de la UPC, mentre que els recursos digitals s'integraran en els canals institucionals de comunicació per assegurar-ne l'abast i la visibilitat continuada.

Objectius	Agents implicats	Indicadors
OE 1. Igualtat de gènere en la composició i gestió dels equips	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gabinet d'Innovació i Comunitat (GIC)</li> <li>Servei de Suport a la Recerca i la Innovació (SSRI)</li> <li>Servei de Comunicació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de materials dissenyats i elaborats.</li> <li>Nombre de grups, centres i instituts de recerca que tenen els materials visibles en els espais de recerca.</li> </ul>
<b>Eixos</b>		
- Transferència, innovació i compromís social		
Calendari:	Anys 2026 - 2027	

## 7. Recursos

El Pla d'Acció per integrar la perspectiva de gènere a la recerca i la transferència a la UPC s'executarà amb recursos propis de la Universitat i amb fons obtinguts mitjançant convocatòries competitives, segons les oportunitats disponibles. La durada inicial prevista per implementar les actuacions és de 24 mesos, amb la previsió que sigui prorrogable en futures edicions del Pla en funció dels resultats i de la disponibilitat de recursos addicionals.

### 7.1 Recursos humans

Els recursos humans amb què es desplegaran i implementaran les accions del Pla són les següents:

- 1 tècnic/a de suport amb una dedicació del 25 % de la seva jornada laboral, encarregada d'impulsar el Pla, coordinar i desenvolupar les accions, i fer-ne el seguiment.
- La resta de tècniques i tècnics de la UPC aportaran assessorament en perspectiva de gènere a la recerca dins de les seves tasques habituals de suport a la recerca i transferència, sense necessitat d'una dedicació específica addicional.

### 7.2 Recursos materials i infraestructures

Els recursos materials amb els quals s'implementaran les accions del Pla, a excepció de les que ja han sigut aportades o comptabilitzades, són les següents:

- Organització de la jornada anual: 2 jornades anuals a 1.500 € cadascuna, total: 3.000 €.
- Elaboració de materials formatius: 2.000 €
- Materials de sensibilització, prevenció i difusió: 1.000 € (cartells, protocols, recursos de suport i missatges clau, tant físics com digitals).

## 8. Impacte social i econòmic

Per mesurar l'efectivitat i els resultats del Pla d'Acció per a la Integració de la Perspectiva de Gènere en la Recerca i la Transferència a la UPC, es dissenyarà un sistema d'indicadors clau (KPI) que permeti monitorar-ne l'impacte tant en l'àmbit institucional com en la comunitat investigadora i en la societat.

L'avaluació de l'impacte es planteja d'acord amb l'enfocament utilitzat per la Comissió Europea, estructurat en tres nivells: outputs, outcomes i impactes socials i econòmics a llarg termini. Aquesta estructura permet distingir entre:

- **Productes** (outputs): els resultats immediats derivats de les activitats del Pla.
- **Resultats** (outcomes): els canvis i efectes a mitjà termini sobre la cultura institucional, el personal i les pràctiques de recerca.
- **Impactes**: els canvis sistèmics, transformadors, estructurals i sostenibles sobre la societat, l'economia i el sistema científic.

Aquest model integral assegura la traçabilitat dels resultats, la coherència amb els objectius institucionals i europeus i la sostenibilitat de les transformacions impulsades pel Pla, alhora que facilita la seva avaluació, justificació i escalabilitat futura dins la política de recerca de la UPC.

### 8.1 Resultats immediats

Els outputs són els resultats immediats, tangibles i mesurables derivats de les activitats del Pla d'Acció implementades. Es tracta de productes concrets que poden ser mesurats i documentats, i que constitueixen la base per generar impactes a major termini.

Resultats immediats	Indicadors clau
Programa de mentoria i lideratge femení	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'investigadores participants en el programa.</li> <li>• Nombre de relacions mentora-mentorada establertes.</li> </ul>
Assessorament i suport a la recerca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de projectes de recerca assessorats en perspectiva de gènere.</li> <li>• Nombre de sessions de suport tècnic o metodològic realitzades.</li> </ul>
Formació i sensibilització del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de PDI i PTGAS participants en activitats formatives.</li> <li>• Grau de satisfacció i aplicació percebuda dels coneixements adquirits.</li> </ul>
Actualització i elaboració de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guies, manuals, checklists i documents tècnics actualitzats o elaborats.</li> </ul>
Guia per organitzar esdeveniments amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guia publicada (sí/no)</li> </ul>
Materials de sensibilització i prevenció de violència, assetjament i discriminació	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materials físics i digitals elaborats i distribuïts.</li> <li>• Nombre i ubicacions on s'han penjat cartells i materials físics.</li> </ul>

## 8.2 Resultats a mitjà termini

Els outcomes representen els efectes a mitjà termini derivats dels outputs. Reflecteixen canvis en capacitats, coneixements, pràctiques i comportaments dels actors implicats. Aquests outcomes mostren com els productes immediats de les accions comencen a generar beneficis reals per a la recerca i per a la UPC, establint les bases per a un impacte social i científic més ampli.

## Resultats a mitjà termini

- Increment del coneixement pràctic sobre com integrar la perspectiva de gènere en la recerca.
- Aplicació real més elevada dels continguts formatius en projectes de recerca i activitats de transferència.
- Increment progressiu de dones investigadores en posicions de lideratge i responsabilitat.
- Equips de recerca més equilibrats en termes de participació i representació de gènere.
- Augment de la referencialitat de les investigadores dins i fora de la UPC.
- Increment de projectes de recerca que incorporen anàlisi de gènere o justifiquen adequadament quan no és aplicable.
- Millora de la qualitat i rigor dels projectes presentats a convocatòries competitives.
- Consciència col·lectiva més elevada sobre la prevenció de discriminacions i violències.
- Esdeveniments científics i acadèmics més equitatius i representatius.
- Pràctiques de recerca i gestió més inclusives i sensibles al gènere.

### 8.3 Impacte social i econòmic a llarg termini

Els impactes socials i econòmics són els efectes estructurals i sostenibles que deriven de la implementació del Pla d'Acció. Reflecteixen el valor afegit que la integració de la perspectiva de gènere aporta a la recerca, a la universitat i a la societat.

## Impacte social i econòmic

### **1. Transformació institucional en igualtat de gènere a la recerca i la transferència**

Integració de manera estructural i permanent de la perspectiva de gènere en la política de recerca i transferència, consolidant un model institucional alineat amb els marcs catalans, estatals i europeus.

### **2. Excel·lència i qualitat millorada de la recerca universitària**

Increment de la qualitat, rellevància social i competitivitat de la recerca gràcies a la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere.

### **3. Reducció de desigualtats de gènere en l'ecosistema científic**

Contribució a la disminució de les bretxes de gènere en la ciència mitjançant una presència més elevada de dones en lideratge, recerca i transferència del coneixement.

### **4. Recerca més inclusiva amb major impacte social**

Producció científica i innovacions més inclusives i socialment rellevants, que generen nous referents femenins i impulsen un canvi cultural en la percepció de la ciència.

## 9. Bibliografia

Document informatiu presentat al Consell de Govern el 17 de desembre de 2025, Informació sobre el pla d'actuació UPC 2025-2028

[https://govern.upc.edu/ca/consell-de-govern/consell-de-govern/sessio-06-2025-del-consell-de-govern/informacio-sobre-el-pla-dactuacio-upc-2025-2028/informacio-sobre-el-pla-dactuacio-upc-2025-2028-1/@@display-file/visiblefile/Pla%20Actuaci%C3%B3%20UPC%2025-28%20\\_Document%20de%20treball.pdf](https://govern.upc.edu/ca/consell-de-govern/consell-de-govern/sessio-06-2025-del-consell-de-govern/informacio-sobre-el-pla-dactuacio-upc-2025-2028/informacio-sobre-el-pla-dactuacio-upc-2025-2028-1/@@display-file/visiblefile/Pla%20Actuaci%C3%B3%20UPC%2025-28%20_Document%20de%20treball.pdf)

Acord CG/2022/03/30, de 05 d'abril de 2022, del Consell de Govern, pel qual s'aprova el 4t Pla d'Igualtat de la UPC 2022-2026. <https://igualtat.upc.edu/ca/pla>

Caprile, M., Valles, N., Palmen, R., Subirats, M., Ruiz, M., Castaño, C. & Sánchez, I. (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Fundación CIEM.

<https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/2ed35333-82b7-492d-afb7-e955d43ac36a>

Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación. (2011). *El género en la investigación: manual*. Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/23655>

Comissió Interdepartamental de Recerca i Innovació (2024, 17 de gener). *Estratègia d'Igualtat de Gènere en la Ciència*. [https://recercauniversitats.gencat.cat/ca/01\\_departament\\_recerca\\_i\\_universitats/linies-estrategiques/politiques-genere/estrategia-igualtat-genere-ciencia/index.html](https://recercauniversitats.gencat.cat/ca/01_departament_recerca_i_universitats/linies-estrategiques/politiques-genere/estrategia-igualtat-genere-ciencia/index.html)

Council of the European Union (2021, 21st February). *Virtual Conference "Deepening the ERA Through Gender Equality" (8-9 July 2021) and Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>

Departament de Recerca i Universitats. (2024, 9 de juliol). *Estratègia d'Igualtat de gènere en la ciència (EIGEC)*. Recuperat el 15 de novembre de 2024, de [https://recercauniversitats.gencat.cat/ca/01\\_departament\\_recerca\\_i\\_universitats/linies-estrategiques/politiques-genere/estrategia-igualtat-genere-ciencia/index.html](https://recercauniversitats.gencat.cat/ca/01_departament_recerca_i_universitats/linies-estrategiques/politiques-genere/estrategia-igualtat-genere-ciencia/index.html)

Dirección para la Igualdad. (2016). *Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016)*. Recuperat el 15 de novembre de 2024, de <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/aurrekontuak-genero-ikuspegiarekin>

European Commission: Directorate-General for Enterprise and Industry. (2001). *Gender impact assessment of the Fifth Framework Programme specific programmes : promotion of Innovation and Encouragement of participation of SMEs : executive summary*. Publications Office. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb6e08f8-9269-48ff-9762-bdc13b6a156a>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2013). *Gendered innovations : how gender analysis contributes to research : report of the expert group 'Innovation through gender'*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/11868>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2020). *Gendered innovations 2 : how inclusive analysis contributes to research and innovation : policy review*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *She figures 2021: gender in research and innovation : statistics and indicators*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation (2021). *Horizon Europe strategic plan 2021-2024*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/083753>

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation (2023). *Horizon Europe strategic plan 2025-2027 analysis*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/637816>

European Institute for Gender Equality. (2022). *Gender equality in academia and research : GEAR tool step-by-step guide*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/354799>

General Secretariat of the Council (2020, 1st December). *Council conclusions on the New European Research Area*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13567-2020-INIT/en/pdf>

Gil, L. (2022, 6 de març). *La mayor parte de la comunidad científica no es consciente de la disparidad de género en ciencia*. Social Media en Investigación. Recuperat el 15 de novembre de 2024, de <https://socialmediaeninvestigacion.com/disparidad-genero-ciencia/>

Gil, L. (2023, 17 d'octubre). *Decálogo para una comunicación de la ciencia con perspectiva de género*. Social Media en Investigación. Recuperat el 15 de novembre de 2024, de <https://socialmediaeninvestigacion.com/comunica-ciencia-genero/>

Instituto de las mujeres (2005). Un análisis con perspectiva de género de las actividades de transferencia del conocimiento y emprendimiento (TC+E) en el Sistema Universitario Español. Propuestas para superar brechas. Disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/CentroDoc/Docs/EstudioTransferencia.pdf>

*Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Boletín Oficial del Estado núm. 214, de 06/09/2022. BOE-A-2022-14581 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14581>

*Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario*. Boletín Oficial del Estado núm. 70, de 23/03/2023. BOE-A-2023-7500 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

*Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.* Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6919, de 23/07/2015. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967>

*Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència.* Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 8819, de 23/12/2022. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=946552>

Ministerio de Ciencia e Innovación (2011). *Manual. El género en la investigación. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Ciencia e Innovación* [Traducción del Toolkit Gender in Research de Yellow Window].

Ministerio de Ciencia e Innovación (2020). *Nota informativa sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI), en las convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación.*

<https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/157bd395-1ed5-4ed9-9714-0129d06a6dd8>

Ministerio de Ciencia e Innovación (2023). *Científicas en Cifras 2023.* Secretaría General Técnica de Ministerio de Ciencia e Innovación. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/SeccServicios/Igualdad/CientificasCifras.html>

Ministerio de Ciencia e Innovación (2025). *Científicas en Cifras 2025.* Secretaría General Técnica de Ministerio de Ciencia e Innovación. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/ca/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>

Morales, M., Esteban, A. & Luna, M. (2010). *Diferencias entre metodologías para la evaluación del impacto de género en los presupuestos: su aplicación en la universidad.* <http://hdl.handle.net/11441/40451>

Organización de las Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General. A/RES/70/1.* [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2020). *Estrategia de desarrollo sostenible 2030. Un proyecto de país para hacer realidad la Agenda 2030.* <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf>

*Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo de 26 de noviembre de 2021 sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 431, 2 de diciembre de 2021, pág. 1-9. DOUE-L-2021-81674* <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2021-81674>

Schiebinger, L. (2008). *Introduction: Getting More Women into Science and Engineering - Knowledge Issues.* Londa Schiebinger (Eds.), *Gendered Innovations in Science and Engineering* (pp. 1-21). Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9781503626997>