

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Universidad de Deusto



Deusto

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Universidad de Deusto

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Universidad de Deusto

2021
Universidad de Deusto
Bilbao

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Diseño de portada: Iñaki Olarra de la Cruz

© Publicaciones de la Universidad de Deusto
Apartado 1 - 48080 Bilbao
e-mail: publicaciones@deusto.es

ISBN: 978-84-1325-155-4

Depósito legal: LG BI 00453-2022

Impreso en España/Printed in Spain

Índice

Autoría y agradecimiento	9
1. Introducción	11
1.1. La Universidad de Deusto y el Plan de Igualdad	11
1.2. La Guía dentro del Plan de Igualdad y de <i>Gearing Roles</i>	12
1.3. Referentes, justificación, metodología y organización de la Guía	15
2. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación	21
2.1. Objetivos.	21
2.2. ¿Por qué incorporar la perspectiva de género en la investigación?	22
2.3. Lista de verificación	27
2.4. Indicadores para la incorporación de la perspectiva de género: definición y ejemplos	29
2.5. Propuesta de un modelo de monitorización y evaluación	44
3. Incorporación de la perspectiva de género en la docencia	45
3.1. Objetivos.	45
3.2. ¿Por qué?	46
3.3. ¿Cómo?	47
3.4. Indicadores para la incorporación de la perspectiva de género: definición y ejemplos	53
3.5. Lista de verificación grupo piloto docencia	72
3.6. Propuesta de un modelo de monitorización y evaluación grupo piloto docencia	74
4. Glosario	75
5. Obras citadas en esta Guía	111

Autoría y agradecimiento

La elaboración de esta guía ha sido posible gracias al trabajo colaborativo y la contribución de un equipo de docentes y personal investigador de todas las Facultades de la Universidad de Deusto a quienes queremos agradecer su esfuerzo, trabajo y dedicación a este proyecto.

Vega María Arnáez Arce, Elisabete Arostegui Santamaria, Naiara Arriola Echaniz, Demelsa Benito Sanchez, Antonia Caro González, M.^a Cristina de la Cruz Ayuso, Marta Enciso Santocildes, Iratxe Esnaola Arribillaga, Ana Isabel Estévez Gutiérrez, Lorena Fernández Álvarez, Pablo Garaizar Sagarminaga, Rocío García Carrión, Leire Gartzia Fernández, Felipe Gomez Isa, Aitor Goti Elordi, Itziar Gandarias Goikoetxea, M.^a Cinta Guinot Viciano, Jose Ramon Intxaurbe Vitorica, Jon Paul Laka Mugarza, Miguel Ángel Larrinaga Ojanguren, María López Beloso, Diego López de Ipiña Gonzalez de Artaza, Cecilia Martinez Arellano, Dolores Morondo Taramundi, María Jesús Pando Canteli, Mila Pérez, Lidia Rodríguez Fernández, María Pilar Rodríguez Pérez, Izaskun Sáez de la Fuente Aldama, Borja Sanz Urquijo, Mabel Segú Odriozola y María Silvestre Cabrera.

Agradecer también a los y las docentes e investigadores/as que formaron parte del grupo de control y enriquecieron el proyecto con su retroalimentación.

El proceso ha sido coordinado, liderado y revisado por María Pilar Rodríguez Pérez y María Jesús Pando Canteli. Han contado con el apoyo de Irene García Muñoz, MSCA Research Fellow.

La ideación última del proyecto y su dirección general ha correspondido a María Silvestre Cabrera, Responsable de Igualdad e IP del Equipo Deusto Valores Sociales, con el apoyo de María López Beloso, Investigadora y Coordinadora del proyecto GEARING-Roles.

GEARING-ROLES Project: This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 programme, under grant agreement no. 824536.

Reconocer también el apoyo del Vicerrectorado de Ordenación Académica, innovación Docente y Calidad de la Universidad de Deusto, a través de la XII Convocatoria de Proyectos de Innovación Docente.



Introducción

1.1. La Universidad de Deusto y el Plan de Igualdad

La ONU, con su **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, invita a que cualquier utopía se concrete en objetivos que protejan nuestro futuro. La comunidad internacional ha señalado vías por donde caminar con el fin de que el mundo no se colapse. Nuestro plan estratégico se deja conformar por esas vías. Las asume para hacer de Deusto una Universidad que forma, investiga y transfiere conocimiento, comprometida con esa transformación de la que brotará una sensibilidad nueva por el bien común.

Personas que transforman el mundo, Plan Estratégico Deusto 2022.

Deusto es una universidad jesuita, enraizada en una tradición que aspira a profundizar con rigor intelectual en la realidad, con una mirada honesta y comprometida con la construcción de un futuro que supere las situaciones de injusticia. Es un compromiso que se desarrolla a través de la atención a las dinámicas y procesos presentes en las sociedades, las culturas y las personas, buscando vías de aprendizaje y de generación de conocimiento que promuevan cambios personales y sociales.

En los últimos años se ha promovido una política institucional de responsabilidad social universitaria (RSU) cuyo objetivo es articular institucionalmente esfuerzos de nuestras facultades y áreas en cuestiones especialmente relevantes para la justicia social, como es el caso de la igualdad entre mujeres y hombres.

El último plan estratégico ha llevado a una articulación de nuestra identidad como universidad jesuita y de nuestros planes de responsabilidad social con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Los ODS buscan una mejora sustancial en las condiciones de vida de las personas, muy especialmente en los países en desarrollo y en colectivos especialmente vulnerables, como las niñas y las mujeres.

Atendiendo a nuestra identidad y al recorrido en cuestiones de responsabilidad social en los últimos años, Deusto ha identificado algunos ODS en los que trabajar transversal y colectivamente como institución. Son objetivos que precisan cambios sociales y culturales a los que desde nuestra actividad universitaria tenemos la capacidad y la responsabilidad de aportar. El objetivo 5, que persigue la igualdad de género entre mujeres y hombres, es uno de ellos.

La convocatoria de proyectos de innovación docente nos pareció una muy buena oportunidad para promover un proyecto piloto de incorporación de perspectivas de transformación social en nuestra docencia universitaria. El piloto se ha centrado en cuestiones de género, pero sus aprendizajes nos serán útiles para abordar otras cuestiones como la discapacidad, la justicia social o la ecología.

A lo largo del curso 2020-21, y recogiendo el buen hacer y la experiencia de PDI de todas nuestras facultades, hemos trabajado en sendas guías de incorporación de perspectiva de género en docencia e investigación. Ambos documentos son el resultado de un proceso de aprendizaje colectivo, en el que también hemos aprendido con y de otras organizaciones. Ha sido un primer esfuerzo para conocer y reconocer lo que hacemos y para encontrar vías de transformación de nuestros procesos de aprendizaje y de generación de conocimiento.

Este documento es el resultado de este proceso. Es un primer paso para seguir dando visibilidad al conocimiento y al buen hacer de las mujeres, para continuar buscando vías para superar los sesgos que nos impiden comunicarnos, relacionarnos y transmitir conocimiento en clave de igualdad. Con todo, queda aún un camino importante de socialización y mejora de estas guías, que esperamos sean instrumento para transformar nuestra docencia e investigación. Así podremos contribuir mejor, desde nuestra labor universitaria, al logro de las metas de aquellos ODS que miran de manera especial a las mujeres y las niñas más vulnerables.

1.2. La Guía dentro del Plan de Igualdad y de *Gearing Roles*

Además de este marco político institucional, el proceso de elaboración de estas guías se inserta en el contexto de la implementación del

proyecto europeo *Gearing Roles* y el tercer plan de igualdad de la Universidad de Deusto, diseñado, aprobado e implementado con el impulso del equipo del proyecto en colaboración con otros órganos y agentes institucionales como RSU-Igualdad, la Comisión Paritaria de Igualdad, el Vicerrectorado de Comunidad Universitaria o el Vicerrectorado de Innovación docente.

GEARING-Roles es un proyecto europeo (enero de 2019-diciembre de 2022) que reúne a un grupo paneuropeo de académicas y profesionales de la industria para colaborar e intercambiar conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas en el diseño, implementación y evaluación de seis Planes de Igualdad de Género en seis organizaciones (cinco Universidades y un Organismo de Financiación de la Investigación) aplicando los criterios establecidos y probados por la herramienta GEAR-tool desarrollada por la Comisión Europea.

En línea con los objetivos ERA (European Research Area), *GEARING-Roles* tiene como propósito el cuestionamiento y la transformación de los roles de género tradicionales en los niveles micro, meso y macro, con cuatro objetivos principales:

1. Progresión profesional de las mujeres
Eliminar las barreras al reclutamiento de mujeres y diseñar planes de desarrollo de carrera personal (PCDP)
2. Liderazgo y toma de decisiones
Abordar los desequilibrios de género en la representación, los procesos y la promoción del liderazgo femenino en las instituciones de investigación.
3. Educación e investigación
Brindar referencias alternativas en áreas tradicionalmente dominadas por hombres (STEM) y en áreas altamente feminizadas relacionadas con las tareas de cuidado. Asimismo, cuestionar aquellas donde las mujeres sufren los techos de cristal aun siendo mayoría (Salud, Humanidades, Derecho, Ciencias Sociales en general) fortaleciendo la dimensión de género en los programas y metodologías de investigación, fomentando la introducción de la perspectiva de género en el conocimiento y producción científica, reconociendo el valor de los estudios de género y feministas, y reforzando la carrera de las investigadoras.
4. Promoción de la igualdad de género en las organizaciones de investigación y en los agentes clave interesados para el refuerzo del Espacio Europeo de Investigación (EEI)
Establecer un compromiso con la igualdad de género en las principales organizaciones y en los agentes europeos más rele-

vantes a través de la difusión del marco común y de los resultados de evaluación con perspectiva de género que permita la construcción de una red sostenible a largo plazo que promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

Alineados con estos cuatro objetivos, los seis planes diseñados e implementados en el contexto del proyecto prevén acciones específicas para favorecer y fomentar la transversalización de género en la investigación y la docencia para lo cual cuenta con un paquete de trabajo específico que coordina estas acciones (WP6).

Este *paquete de trabajo (WP6)* concretamente, busca:

1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, incluyendo la perspectiva de género en los programas y metodologías de investigación y fomentando la producción científica en relación con los estudios de género y feministas.
2. Introducir la perspectiva de género en la educación formando al profesorado en el diseño y desarrollo de contenidos y competencias relacionadas con el género e integrando la perspectiva de género en los planes de estudio de grado, postgrado y doctorado en todas las disciplinas académicas.
3. Reforzar el compromiso de la comunidad en la promoción de la diversidad y la inclusión fuera de las aulas y entre los diferentes miembros del campus.

La Universidad de Deusto ha dedicado un objetivo específico a la transversalización del género en docencia e investigación (OE4) y ha diseñado 7 medidas y 28 acciones concretas para su consecución. Concretamente, de estas 28 acciones, el trabajo realizado por estos pilotos para la elaboración de esta guía se alinea con las siguientes medidas y acciones:

Medida 11: Incorporar la perspectiva de género como criterio de evaluación de los Label 1 y Label 2, estableciendo un sistema de indicadores que permita identificarlo en programas, guías de aprendizaje y proyectos de investigación:

Acción 23. Crear un grupo piloto de profesorado voluntario con representación de todas las facultades para la aplicación de la perspectiva de género en la docencia.

Medida 12: Impulsar desde Innovación Docente la elaboración de materiales docentes para aplicar la perspectiva de género en las diferentes áreas de conocimiento:

Acción 24. Elaborar una Guía UD para la introducción de la perspectiva de género en la docencia, adaptando el material ya existente.

Medida 16. Incorporar la perspectiva de género como criterio de evaluación del impacto social de la investigación:

Acción 34. Diseñar indicadores.

Acción 35. Ofertar talleres y acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la investigación adaptada a diferentes niveles.

Acción 36. Elaborar un manual para la incorporación del género en la investigación.

La acción 24 del tercer Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto prevé la elaboración de una guía para la introducción de la perspectiva de género en la docencia. En torno a esta acción se desarrolló una propuesta de proyecto de innovación docente por parte de RSU-Igualdad que fue seleccionada por la Vicerrectorado de Innovación Pedagógica, lo que supuso una pequeña ayuda económica y el reconocimiento de las horas de trabajo de quienes participaron en su elaboración.

1.3. Referentes, justificación, metodología y organización de la Guía

Para la elaboración de esta Guía se han revisado varios trabajos previos, guías y manuales de otras instituciones académicas que exploran la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia. Si bien se consultaron muchos trabajos que se centran en disciplinas específicas e inciden en las particularidades propias de cada una de ellas, se mencionan aquí tan solo las guías o manuales más generales. Tampoco se hace referencia a numerosas publicaciones académicas que estudian la relevancia y la necesidad de llevar a cabo una investigación sensible al género, o que hacen estudios de caso diversos sobre instituciones, programas y disciplinas¹. Mientras que la mayor parte de

¹ Se mencionan aquí tan solo un par de ejemplos: el trabajo elaborado por EIGE titulado *Integrating Gender Equality into Academia and Research Institutions* (2016) y el publicado por Korsvik y Rustad: *What is the Gender Dimension in Research?* (2018) recogidos en el listado bibliográfico final.

la literatura incide en la aplicación de la perspectiva de género en la investigación, la perspectiva de género aplicada a la docencia ha recibido mucha menos atención, por lo que la guía que aquí se presenta tiene un valor añadido, al proponer un modelo de aplicación práctica en entornos diversos.

Referentes en Investigación

La mayoría de las obras revisadas tienen una estructura similar y se organizan en torno a tres bloques principales, que son 1) la introducción y justificación de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, 2) la composición de equipos y la participación igualitaria de mujeres y hombres en los mismos, y 3) lo referente al proceso y al desarrollo de la actividad investigadora. Se reseñan a continuación las dos obras que de modo más útil han servido como modelos y referentes para la elaboración de esta Guía.

La obra publicada por Yellow Window y titulada **Manual. El género en la investigación** (2011) está disponible en castellano y comienza con una Introducción en la que expone su principal objetivo, que no es otro que el de proporcionar indicaciones prácticas a quienes se acerquen a la investigación con interés en la incorporación de la perspectiva de género. Este trabajo busca delinear las maneras de diseñar proyectos más sensibles al género y ayudar a eliminar los sesgos de género en los proyectos de investigación. De este modo, permitirá elaborar propuestas más competitivas, mostrará por qué es importante crear equipos de investigación equilibrados en cuanto al género y ayudará a que los resultados de las investigaciones tengan más relevancia para la sociedad (2011, p. 7). Se definen a continuación una serie de términos y conceptos fundamentales para la comprensión de los siguientes apartados, entre los que se incluyen los de sexo, género, igualdad de oportunidades o los prejuicios de género en la investigación (2011, p. 8).

Seguidamente, expone las razones por las cuales invertir en la igualdad de oportunidades en la investigación supone una mejora en la actuación de los equipos, y entre ellas menciona las siguientes: la necesidad de formar el mejor equipo posible, de atraer el mejor talento posible, de crear unas condiciones y una cultura de trabajo que permitan a hombres y mujeres tener carreras igualmente enriquecedoras y de buscar la investigación más válida y más útil (2011, p. 12). En este diagrama (2011, p. 13) se expone de forma gráfica

el principio de que el género debe tenerse en cuenta en todas las etapas y en todas las fases del ciclo de investigación partiendo de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres e incluyendo el género en el contenido de la investigación:

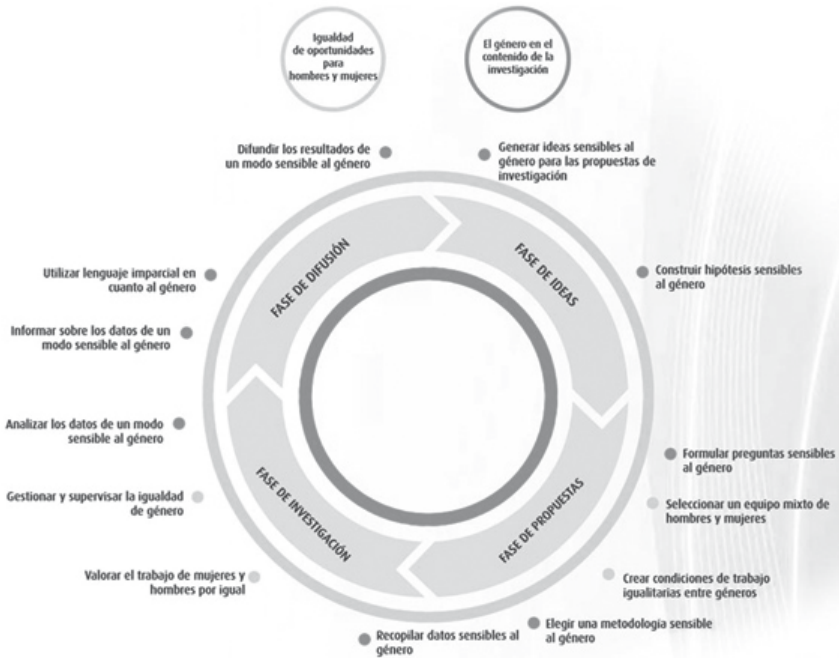


Figura 1

Ciclo de investigación con enfoque de género

Fuente: Yellow Window, 2011, p. 13.

El resto de los contenidos de este manual se estructuran en torno a dos bloques: la participación de las mujeres y de los hombres en la investigación (selección y contratación, condiciones y cultura de trabajo y medidas de monitorización y gestión) y el género en el contenido de la investigación (ideas e hipótesis de la investigación, diseño del proyecto y

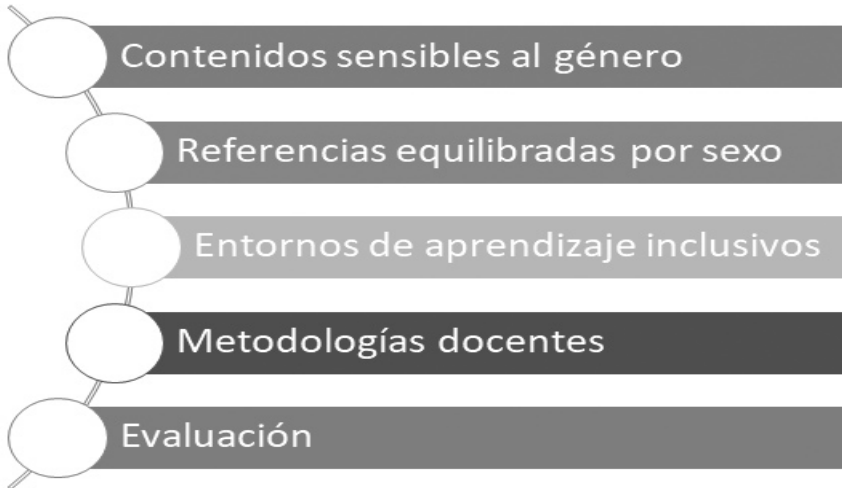
metodología, aplicación de la investigación y fase de difusión). Se incluye a continuación una Lista de Control sobre el Género en la Investigación que permite la comprobación de la inclusión de la perspectiva de género en todas las fases del proceso. La obra en su segunda parte desarrolla recomendaciones específicas para la investigación en las áreas de sanidad, alimentación, agricultura y biotecnología; nanociencias, materiales y nuevas tecnologías de producción; energías; medio ambiente; transporte; ciencias socioeconómicas y humanidades; ciencia a la sociedad y cooperación internacional.

Por su parte, la obra coordinada por María Caprile titulada ***Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*** (2012), ofrece un conjunto de herramientas metodológicas y una serie de ejemplos para integrar la perspectiva de género en la investigación. Cada herramienta metodológica se ilustra con tres ejemplos de las disciplinas de medicina y biotecnología; arquitectura y planificación urbana; y tecnologías de la información y la comunicación. Define conceptos como sexo y género y se detiene en los sesgos de género en la investigación que parten del supuesto erróneo de igualdad entre hombres y mujeres adoptando lo masculino como referente universal.

Las herramientas metodológicas que se explican en esta guía son las siguientes: repensar prioridades, repensar teorías y conceptos, formular preguntas de investigación, analizar el sexo, analizar los supuestos de género, analizar covariables, repensar estándares y modelos de referencia y fomentar la investigación participativa (2012, p. 4). Todas ellas se desarrollan extensamente a través de los ejemplos de las tres áreas científicas elegidas, de modo que resulta fácil ver la aplicación de todos los indicadores (correspondientes a todas las fases del proceso) en diversas áreas de investigación.

Referentes en docencia

Los modelos de incorporación de la perspectiva de género en la docencia propuestos por otras instituciones se centran fundamentalmente en los entornos de aprendizaje, los contenidos, la metodología y la evaluación, tal y como aparece en el siguiente esquema propuesto por la AQU (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña, 2019):



Fuente: Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria (AQU, 2019).

Para el grupo de Oxford Brookes, que lidera esta área en el proyecto *Gearing Roles*, hay que identificar cuatro ámbitos de intervención concretos, que respondan a las siguientes preguntas:

1. **¿Qué? Contenido** sensible a la perspectiva de género.
2. **¿Cómo? Pedagogía** sensible a la perspectiva de género.
3. **¿Quién? Estructuras** que respondan a la perspectiva de género.
4. **¿En qué contexto?** Las instituciones de educación superior han de generar **ecosistemas** favorables a la igualdad de género.

(*Gearing Roles*, grupo de trabajo de Oxford Brookes, presentación del 18 de febrero de 2021)

En todos los casos, se parte de un contexto en el que tanto la gobernanza como los distintos órganos y departamentos que configuran la vida universitaria generan un ecosistema favorable a la incorporación de esta perspectiva de género. Este ecosistema forma parte del plan de igualdad de la universidad y afecta tanto a procesos como a personas.

Dentro de este modelo la universidad de Oxford Brookes propone 17 indicadores que contribuyen a visualizar dónde se hace necesaria la acción. Estos indicadores están directamente relacionados con las cuatro áreas de contenidos, pedagogía, estructuras y ecosistemas.

Justificación y organización de la guía

En el marco del Plan de igualdad y del proyecto *Gearing Roles*, se propone esta guía como un instrumento que ayude a docentes y personal investigador a incorporar la perspectiva de género en las actividades académicas y en la vida universitaria. Se entiende que, de acuerdo con el Consejo de Europa, la perspectiva de género significa considerar en el diseño de políticas, programas y proyectos los intereses y realidades de tanto mujeres como hombres, sus necesidades, sus condiciones vitales y sus circunstancias. En el contexto universitario, esto significa atender a estas cuestiones tanto en el ecosistema universitario en general como en el diseño de las titulaciones, materias y asignaturas y en la actividad investigadora.

Docencia e investigación están inextricablemente unidas en la vocación universitaria. Es bien conocida la tradición de innovación y calidad docente de la Universidad de Deusto, pionera en fórmulas de aprendizaje significativo y en la transversalización de competencias que atienden a la formación integral de la persona, con un foco muy especial en los asuntos de solidaridad y justicia social. A este ámbito se suma la apuesta decidida por desarrollar y asentar una investigación básica y aplicada competitiva, con una dimensión internacional muy marcada y con vocación de servicio a la sociedad. Es por esta razón por la que la incorporación de la perspectiva de género se hace ineludible e imprescindible para lograr una educación innovadora, más inclusiva y compasiva y una investigación de calidad.

La guía se organiza en tres grandes bloques: la incorporación de la perspectiva de género en la investigación, en la docencia, y un glosario final que recoge las definiciones de los términos que más se utilizan en la aplicación de esta perspectiva de género. Dado que se trata de una herramienta que persigue ser un apoyo real para personal docente e investigador, se presentan estos dos ámbitos de forma paralela y relacionada, puesto que no hay una buena docencia sin una actividad investigadora por detrás, ni una investigación de calidad sin voluntad de transferencia de conocimiento. Por tanto, ha primado el sentido pragmático, la claridad, el sentido didáctico y la facilidad en su uso.

Para ello en cada apartado se presentan los objetivos, la justificación, los diferentes procesos y se aportan ejemplos reales de cómo aplicar esta perspectiva de género. A la pregunta del QUÉ, se suma el POR QUÉ y el CÓMO y esta estructura se mantiene en ambos apartados de investigación y docencia. En cada fase del proceso de investigación, y en las fases del proceso de enseñanza-aprendizaje se aportan ejemplos concretos que, a la vez que ayudan a la comprensión, proporcionan un conjunto de recursos útiles que se pueden implementar de manera inmediata.

2

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación

2.1. **Objetivos**

1. Ayudar al personal investigador a entender la relevancia de la perspectiva de género en la investigación
2. Ayudar al personal investigador a incluir la dimensión de género en los proyectos de investigación mediante orientaciones prácticas en todas las fases
3. Indicar cómo elaborar propuestas, diseñar proyectos y desarrollar investigaciones más sensibles al género
4. Contribuir a eliminar los sesgos de género en los proyectos de investigación
5. Permitir a las personas investigadoras elaborar propuestas más competitivas
6. Contribuir a que los resultados de las investigaciones tengan más relevancia para la sociedad.
7. Incorporar ejemplos de investigación desarrollados en la Universidad de Deusto en las disciplinas representadas por el equipo de trabajo de esta guía
8. Establecer líneas de trabajo para futuros avances en la materia
9. Crear una comunidad de trabajo cuyo conocimiento sirva para extender las buenas prácticas en materia de género a otras personas en la universidad
10. Proporcionar pautas para crear equipos de investigación más equilibrados y eficaces

2.2. ¿Por qué incorporar la perspectiva de género en la investigación?

2.2.1. Evitar el sesgo de género en la investigación

La literatura científica y académica, como cualquier otro campo de la actividad humana, no está libre de los condicionantes culturales y sociales de cada época. El **sesgo de género** en la investigación consiste en incorporar los estereotipos de género (a menudo de manera inconsciente), al reproducir ideas y resultados sin tomar en cuenta la perspectiva de género. La ausencia de incorporación de dicha perspectiva en la investigación parte del supuesto erróneo de igualdad entre mujeres y hombres (adoptando lo masculino como referente universal) o el supuesto erróneo de diferencias entre hombres y mujeres (exacerbando diferencias biológicas o esencializando —naturalizando— diferencias socialmente construidas). El sesgo de género en la investigación limita la creatividad, la excelencia y el beneficio a la sociedad. Por ello es preciso cuestionar de forma sistemática en qué medida y de qué manera el sexo y el género son relevantes para los propios contenidos de la investigación, el desarrollo y la innovación. (Caprile, 2012, p. 3).

La **ceguera de género** (*gender blindness*) consiste en no considerar la dimensión de género como categoría significativa para el abordaje e interpretación de los problemas de investigación. Esta omisión suele producirse como consecuencia de una falta de formación y concienciación en materia de género. A veces tras una supuesta neutralidad de género lo que se esconde es ceguera de género.

2.2.2. Mejores equipos con mejores resultados

Los equipos de investigación con equilibrio de género (con valores de igualdad y una suficiente representación de mujeres) funcionan mejor. Invertir en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la investigación supone una mejora en la actuación de los equipos y atrae a personas investigadoras de alto nivel. Se producen avances en los resultados de investigación al incluir la perspectiva de género y se contemplan otras visiones que antes no se percibían.

—El mejor equipo posible

Para conseguir una investigación de calidad es necesario formar el mejor equipo posible. Y el mejor equipo posible es un equipo mixto. Las investigaciones han demostrado que los equipos mixtos, si se gestionan bien, son más eficientes que los equipos formados

por personas de un mismo sexo: los equipos mixtos son más creativos, contienen mayor diversidad en puntos de vista y muestran una mayor calidad en la toma de decisiones. Además, en general, tanto los hombres como las mujeres prefieren trabajar en equipos mixtos bien gestionados (Yellow Window, 2011, p. 12).

A pesar de ello, lo importante es ver que los equipos fomenten la diversidad y aspiren a la mayor eficacia en la investigación. En los equipos en los que las mujeres constituyen mayoría y esa mayoría refleja su presencia real en el equipo o en la disciplina, esa situación no debe ser penalizada.

—El mejor talento posible

Para conseguir una investigación de calidad, es necesario conseguir el mejor talento de todo el grupo de talentos potenciales. Para ello, es necesario crear unas condiciones y una cultura de trabajo que permitan a hombres y mujeres tener carreras igualmente enriquecedoras. Todo ello ayuda a atraer y mantener a los mejores talentos masculinos y femeninos y anima y motiva a las mujeres y los hombres que quieren combinar el trabajo y la vida privada de una manera satisfactoria (Yellow Window, 2011, p. 12).

—Mejores propuestas para proyectos de investigación

La inclusión de la perspectiva de género en la investigación se tiene en cuenta como indicador para la evaluación de manera cada vez más frecuente en convocatorias autonómicas, estatales e internacionales. Se muestran a continuación dos ejemplos representativos:

1. Preparación de propuestas del Plan Estatal de I+D+i (Resumido)



Nota informativa sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI). Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)-Secretaría de Estado de I+D+i. [Actualizada a Julio de 2017].

[<https://www.aei.gov.es/ciencia-igualdad/evaluacion-integracion-genero-aei>],

El objetivo de esta nota informativa es presentarte conceptos y consideraciones clave, así como una lista orientativa y otros recursos, que puedan facilitar tu valoración sobre la adecuada IAGI cuando evalúes propuestas del Plan Estatal de I+D+i.

La **IASI** se refiere a integrar el análisis de sexo y/o género en todas las fases del ciclo de una investigación siempre que la temática o resultados y aplicaciones del proyecto puedan afectar (in)directamente a seres humanos. Incluso en la investigación puramente tecnológica, hombres y mujeres pueden verse afectados de manera diferente por los resultados del proyecto (por su facilidad de acceso al producto o servicio desarrollado, por el tipo de aplicaciones que más necesitan, etc.). Es necesario evitar sesgos de género en los métodos de investigación porque una ciencia basada en estereotipos de género o en patrones e intereses masculinos que se generalizan como si fueran universales para el conjunto de la población es mala ciencia y pierde oportunidades. La IASI tiene por objeto garantizar un mayor rigor científico, más basado en la evidencia y en la investigación ética. Se considera un valor añadido en términos de creatividad, excelencia científica, responsabilidad social y retornos de las inversiones, pues tiene en cuenta posibles necesidades diferentes asociadas a características biológicas (sexo) y/o sociales y culturales (género) de mujeres y de hombres. Por tanto, el uso de métodos de análisis de sexo/género no solo es relevante en la investigación específica de género; también es un factor esencial de calidad en casi todos los retos de I+D+i.

Por todo ello, te presentamos a continuación una **lista orientativa** sobre cuestiones clave de la IASI a considerar en la evaluación de cualquier proyecto de I+D+i que pueda afectar (in)directamente a seres humanos para que la tengas en cuenta, según corresponda, al valorar la calidad científico-técnica, la relevancia y viabilidad de la propuesta; la calidad, trayectoria y adecuación del equipo de investigación; y/o el impacto científico-técnico o internacional de la propuesta:

- **El enfoque de investigación** establece claramente de qué forma las conclusiones del proyecto se aplicarán a las necesidades específicas de hombres y/o mujeres.
- **La revisión de la literatura** identifica posibles diferencias y/o semejanzas de sexo/género a tener en cuenta por las implicaciones en/de los resultados de la investigación en mujeres y/o hombres (o en animales, tejidos y células).
- **Las preguntas e hipótesis de la investigación** incluyen un análisis riguroso de sexo y/o género que aborda claramente la cuestión de posibles diferencias y/o semejanzas que pueda haber entre hombres y mujeres (o en animales, tejidos y células).

- **Los métodos de investigación** presentan muestras desagregadas por sexo, y, cuando es relevante, representación proporcional de mujeres y hombres (o de animales, tejidos y células) para garantizar, que la información recogida permitirá llevar a cabo un análisis de sexo/género que incorpore otros factores clave por su posible interacción con el sexo/género (edad, origen étnico, etc.).
 - **Las cuestiones éticas** pertinentes que puedan tener implicaciones particulares para hombres y/o mujeres (de forma similar o diferente) se identifican y abordan de forma adecuada.
 - **La difusión/transferencia del conocimiento** se plantea mediante una estrategia sólida que facilitará la aplicación adecuada de los resultados de la investigación a las necesidades específicas de mujeres y/o hombres (se informará de las diferencias y/o semejanzas que el proyecto revele en este sentido).
2. *European Commission: Horizon Europe Strategic Plan 2021-2024 (Research and Innovation)*. Bruselas: Comisión Europea, 2021 (https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/strategic-plan_en#the-first-horizon-europe-strategic-plan-2021-2024)

Igualdad e inclusión de género

La igualdad de género es una prioridad transversal en *Horizon Europe* y concierne a todos los programas. Las actividades tendrán como objetivo eliminar la desigualdad de género y las desigualdades resultantes de la intersección de factores socioeconómicos, incluidas las basadas en la discapacidad, la etnia y LGBTIQ+ en todos los sistemas de investigación e innovación, incluyendo y abordando sesgos inconscientes y barreras estructurales. **La integración de la dimensión de género será un requisito por defecto en el contenido de investigación e innovación en todo el programa, a menos que no sea relevante y esté debidamente justificado.** Esta integración es particularmente relevante para los desafíos globales en áreas como la salud y la atención, también en los contextos de la pandemia de la COVID-19, la violencia en línea, la inteligencia artificial y robótica, o la mitigación y adaptación del cambio climático, en los que el sexo y/o las diferencias de género juegan un papel importante, y por lo tanto determinan la relevancia social y la calidad de los resultados de la investigación y la innovación² (2021, p. 25).

² **Igualdad de género e inclusión.** La igualdad de género es una prioridad transversal en Horizon Europe y afecta a todos los ámbitos del programa. Las ac-

2.2.3. Antes de empezar: Repensar prioridades

Antes de comenzar cualquier investigación, sería conveniente hacer una primera reflexión sobre su posible impacto en relación al sexo y el género. Algunas preguntas para la reflexión son:

¿Quién se beneficiará y quién no?

Una determinada línea de investigación puede tener un impacto muy diferente entre mujeres y hombres, o entre determinados grupos de hombres y mujeres. Por ello, es importante preguntarse si la investigación tendrá diferentes efectos en estos colectivos, el porqué de ese impacto diferenciado y considerar qué normas o relaciones de género son relevantes para determinar el diferente beneficio de la investigación. Es necesario reflexionar sobre el posible impacto diferenciado según el sexo, plantearse cuáles son las características que definen los grupos beneficiados y no beneficiados de hombres o mujeres, decidir qué normas o relaciones de género son relevantes y si deben tenerse en cuenta diferencias biológicas entre sexos.

¿Qué normas o relaciones de género pueden verse transformadas o reforzadas?

Una determinada línea de investigación puede contribuir a perpetuar las normas y relaciones tradicionales de género, o por el contrario contribuir a su transformación. Cuando el planteamiento de la investigación se guía (explícita o implícitamente) por estereotipos de género, es muy probable que tenga como resultado reforzar aún más las normas y relaciones tradicionales.

tividades irán dirigidas a eliminar las desigualdades de género y socio-económicas, —incluidas aquellas basadas en la discapacidad, la etnicidad y las LGBTIQ+ — en todos los sistemas de investigación e innovación, incluyendo el abordaje de sesgos y barreras sistémicas y estructurales. La integración de la dimensión de género será un requisito indispensable en el contenido de investigación e innovación en todo el programa, a no ser que se justifique su no relevancia. Esta integración es particularmente relevante en el caso de retos globales —incluidas áreas tales como la salud o el cuidado, también a la luz de la pandemia de COVID-19, la violencia online, la inteligencia artificial y la robótica, o la mitigación y adaptación al cambio climático— en las que las diferencias de sexo y/o de género juegan un papel importante y, por tanto, determinan la relevancia social y la calidad de los resultados de la investigación y la innovación. (Muchas gracias a Lorena Fernández por formar parte de esta iniciativa y por comunicarnos este resultado).

¿Qué oportunidades se pueden perder por no tener en cuenta la relevancia del sexo y el género?

Según Caprile (2012, p. 8) son múltiples las oportunidades que se pueden perder cuando una determinada línea de investigación omite la perspectiva de género. La validez científica de los resultados puede quedar en entredicho, determinadas necesidades sociales pueden quedar sin respuesta y se pueden perder oportunidades de financiación o disminuir la tasa de éxito en proyectos competitivos. Además, la incorporación de una mirada crítica de género puede aportar un enfoque previamente no contemplado con importantes implicaciones para el área de investigación.

2.3. Lista de verificación

Con el fin de facilitar la tarea de incorporar una perspectiva de género en la investigación, esta Guía aporta una lista de verificación cuyos indicadores se muestran a continuación. En el apartado siguiente se definen y explican los motivos para la inclusión de estos indicadores y, en algunos casos, se ilustran con ejemplos de proyectos de investigación desarrollados en la Universidad de Deusto por los equipos y miembros que componen el equipo de trabajo de esta Guía.

Primera parte: Composición, dinámicas y procesos en los equipos de investigación

1. ¿Existe un equilibrio de género en el equipo o consorcio?	<input type="checkbox"/>
2. ¿Existe un equilibrio de género en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones?	<input type="checkbox"/>
3. ¿Se dan las condiciones que garanticen la progresión académica y profesional a un ritmo equiparable a mujeres y a hombres?	<input type="checkbox"/>
4. ¿Se tienen en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal de <i>todas</i> las personas integrantes del equipo y, en caso de detectar disfuncionalidades, se toman medidas correctoras de manera activa (ej., facilitación de permisos y horarios para la conciliación, revisión de cargas, desconexión digital, etc.)?	<input type="checkbox"/>
5. ¿Se fomenta y se promueve la igualdad en la difusión y transmisión de los resultados de investigación tanto en los equipos de investigación como a nivel institucional?	<input type="checkbox"/>

Segunda parte: El proceso de la investigación

<p>1. Planteamiento e ideación de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> — ¿Se ha considerado el posible efecto del género en las variables de la investigación, analizando cómo/si la investigación puede beneficiarse de la inclusión de la perspectiva de género? — En la redacción del título y de la pregunta de investigación, formulación de hipótesis y objetivos ¿se usa un lenguaje inclusivo y se tiene en consideración la perspectiva de género? — ¿Se evita la adopción de lo masculino como norma general o como referente universal? — ¿Se adopta una perspectiva interseccional (atendiendo a cuestiones ligadas a la raza, clase social, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, etc.) y un carácter transversal en el planteamiento de la investigación? — ¿Se piensa en los resultados tomando en consideración el impacto social y su contribución a la igualdad de género? ¿El avance en el conocimiento beneficiará por igual/equitativamente a mujeres y hombres? — ¿Tiene en cuenta la categoría de género como un determinante en el problema objeto de investigación? 	<input type="checkbox"/>
<p>2. Revisión literaria, marco teórico y estado de la cuestión</p> <ul style="list-style-type: none"> — ¿Se visibilizan las aportaciones realizadas por mujeres en la disciplina? — ¿Se tiene en cuenta la cuestión de género en la autoría de la literatura utilizada en la investigación? — ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de las mujeres en la investigación y se manifiestan las posibles discrepancias con el modelo imperante? 	<input type="checkbox"/>
<p>3. Metodologías</p> <ul style="list-style-type: none"> — Metodologías cuantitativas: ¿Se define la muestra con criterios representativos? En los casos en que una muestra representativa implique una infravaloración del colectivo de mujeres, ¿se analiza la causa y se plantean soluciones? ¿Se interpreta la significación de la variable «sexo» y de la variable «género»? ¿Se explotan datos desagregados? — Metodologías cualitativas: en técnicas tales como las historias de vida, entrevistas en profundidad, dinámica de grupos, etc. ¿se justifican los criterios de selección? En técnicas de análisis de contenido y de análisis del discurso ¿se tiene en cuenta cómo se dicen/cuentan las cosas, lo que se dice y lo que no se dice y quién lo dice? 	<input type="checkbox"/>
<p>4. Comunicación inclusiva</p> <ul style="list-style-type: none"> — ¿Se utiliza una comunicación inclusiva tanto en el lenguaje como en las imágenes? 	<input type="checkbox"/>
<p>5. Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> — ¿Se potencian futuras líneas de investigación atendiendo a la posición y situación de mujeres y hombres? — ¿Hemos generado investigación que avanza en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres? 	<input type="checkbox"/>

2.4. Indicadores para la incorporación de la perspectiva de género: definición y ejemplos

Primera parte: *Composición, dinámicas y procesos en los equipos de investigación*

Una dimensión clave en materia de igualdad es la relacionada con las demandas y responsabilidades domésticas/familiares y la facilitación de la conciliación de la vida personal y laboral. Tradicionalmente y todavía en la actualidad, la carga principal de los cuidados de personas dependientes y otras actividades domésticas ha sido mayor para las mujeres y está en la base de los problemas de discriminación laboral y desarrollo de carrera con perspectiva de género. Ligado a esto, las necesidades de conciliación han tenido un lugar secundario en las políticas laborales, resultando en una baja integración de la vida personal, social y familiar en la vida laboral. Para responder a estos retos, desde el equipo de investigación (y a su vez desde la universidad, departamentos, y centros de trabajo del personal investigador) se pueden llevar a cabo una serie de medidas orientadas a integrar mejor la investigación y la vida personal en los equipos de investigación, tales como facilitación de permisos parentales y apoyo a las funciones sustituidas durante las ausencias, facilitación de horarios y reuniones que favorezcan la conciliación, revisión de cargas y objetivos en función de demandas familiares, medidas de desconexión digital, etc.). Para más información, ejemplos y detalles sobre posibilidades y opciones de medidas para la conciliación, ver: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/kontzilia/>

1. ¿Existe un equilibrio de género en el equipo o consorcio?

En los equipos de investigación debe darse una composición paritaria entre hombres y mujeres. Esta cuestión es de aplicación tanto a los equipos de investigación estables como a los que se forman para un proyecto o acción concreta, proyectos con financiación externa, comités de personas expertas o asesoras, jurados o tribunales, entre otros.

En los proyectos con financiación externa (Comisión Europea; Plan Estatal de I+D+I) se penaliza los supuestos en que no se cumpla el requisito de paridad de género. Ello es debido a que la perspectiva de género en la investigación se considera un valor añadido en términos de creatividad, excelencia científica, responsabilidad social y retornos de las inversiones. Para que la composición del equipo se considere paritaria debe acercarse a una distribución 40%-60% entre los sexos.

Cuando no se alcanza esta distribución es importante motivar las razones que lo impiden. El desequilibrio de género puede en ocasiones reflejarse en la marginalización de algunas cuestiones de investigación y esta marginalización puede provocar la menor presencia de hombres entre las personas que estudian dichas cuestiones. La propuesta de investigación debe mostrar que se ha hecho un esfuerzo para encontrar personas de ambos sexos con experiencia en el ámbito de estudio, aunque dicho esfuerzo no se haya traducido en una composición paritaria (por ejemplo, a través de las bibliografías que se manejan o de la asociación de hombres al proyecto como expertos externos en aspectos de la investigación o cuestiones en las que pueden aportar).

2. ¿Existe un equilibrio de género en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones?

Para que haya equilibrio de género no es suficiente una composición paritaria del grupo de investigación. Podría haber desequilibrios de género incluso en grupos compuestos mayoritariamente por mujeres. Un equipo de investigación muestra equilibrio de género cuando las funciones de dirección de la investigación se reparten equilibradamente entre mujeres y hombres y se abren oportunidades de dirección también a las mujeres, especialmente las más jóvenes. Estas posiciones pueden ser la dirección o codirección del proyecto, el encargo de coordinación de subgrupos de investigación o de liderazgo de *work packages* o de tareas específicas. El equilibrio de género en las posiciones de liderazgo del proyecto de investigación incide posteriormente en la progresión académica y en la visibilización de las investigadoras.

3. ¿Se dan las condiciones que garanticen la progresión académica y profesional a un ritmo equiparable a mujeres y a hombres?

El equilibrio de género tiene como punto de partida la composición del equipo de investigación que para que se considere paritaria debe acercarse a una distribución 40%-60% entre los sexos. Además, tendrá que asegurarse que internamente las funciones de dirección de la investigación se reparten equilibradamente entre mujeres y hombres. Para ello, es decir, para que las mujeres también puedan llegar a posiciones de dirección o de diversa responsabilidad en los equipos de investigación, se tendrán que garantizar sistemas de medida de méritos y de capacitación profesional y académica equiparables entre mujeres y hombres.

Los logros académicos y profesionales entre mujeres y hombres tienen que eliminar el sesgo de género para que su progresión académica y profesional sea paritaria, ya que cuanto más se avanza a lo largo de la carrera, se observa una menor presencia de mujeres. Véase en este sentido, el *Estudio de la situación de las jóvenes investigadoras en España*, realizado y publicado por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI), adscrito al Ministerio de Ciencia e Innovación (2021). Fuente: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewj_7Obz9rX3AhUOyoUKHeTaCHsQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.culturaydeporte.gob.es%2Fdam%2Fjcr%3A875ee2f6-37-e7-494e-9767-6434f7ee1b06%2Finforme-jovenes-investigadoras-esp.pdf&usq=AOVawOWzwJeYrmxuTM5mj3RVTLu.

- 4. ¿Se tienen en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal de todas las personas integrantes del equipo y, en caso de detectar disfuncionalidades, se toman medidas correctoras de manera activa (ej., facilitación de permisos y horarios para la conciliación, revisión de cargas, desconexión digital, etc.)?**

Una dimensión clave en materia de igualdad es la relacionada con las demandas y responsabilidades domésticas/familiares y la facilitación de la conciliación de la vida personal y laboral. Tradicionalmente y todavía en la actualidad, la carga principal de los cuidados de personas dependientes y otras actividades domésticas ha sido mayor para las mujeres y está en la base de los problemas de discriminación laboral y desarrollo de carrera con perspectiva de género.

- 5. ¿Se fomenta y se promueve la igualdad en la difusión y transmisión de los resultados de investigación tanto en los equipos de investigación como a nivel institucional?**

Integrar la perspectiva de género en todas las fases del proceso de investigación exige también prestar especial atención a los resultados, su impacto y las estrategias para su difusión. Importa reflexionar sobre cómo se presentan esos resultados, a través de qué narrativas y/o imágenes, y cuáles son formas de difusión utilizadas para darlos a conocer.

Además de repensar si se utiliza un lenguaje inclusivo adecuado, resulta imprescindible valorar si se visibilizan suficientemente las contribuciones de las mujeres y/o las particularidades de los resultados directamente relacionados con las cuestiones de género.

Asimismo, también es importante considerar las acciones de difusión y los canales que se utilizarán. La difusión de los resul-

tados es una fase del proceso de investigación que debe tener como objetivo alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres mediante el uso de estrategias no sexistas, que respondan a las necesidades de ambos por igual y que no incluyan representaciones con estereotipos de género. Una manera de ayudar a romper con posibles estereotipos de género en la difusión puede ser, por ejemplo, utilizar materiales visuales atípicos de género en las publicaciones asociadas a la comunicación de resultados de investigación de equipos y/o instituciones.

A modo de ejemplo, algunas preguntas que pueden ayudarnos a identificar si se ha incorporado la perspectiva de género en la fase de difusión y transmisión de los resultados son, entre otras, las siguientes:

- ✓ ¿Se tienen en cuenta el lenguaje y las imágenes no sexistas?
- ✓ ¿Se visibilizan las contribuciones de las mujeres?
- ✓ ¿Se diferencian los resultados de investigación de los hombres y de las mujeres?
- ✓ ¿Se visibiliza la ratio hombre/mujer en la composición, el liderazgo y los resultados de los equipos de investigación?
- ✓ ¿Se comunica si mujeres y hombres se benefician de forma similar de los resultados de la investigación?
- ✓ ¿Se visibilizan los resultados que son o pueden llegar a ser transformadores de género?
- ✓ ¿Se realizan generalizaciones indebidas en las estrategias de difusión y transmisión?
- ✓ ¿Se visibilizan los posibles impactos diferenciados sobre mujeres y hombres de los resultados de la investigación?
- ✓ ¿Se comunican los impactos de género de los resultados de la investigación?
- ✓ ¿Se garantiza el acceso a la información y a los resultados de la investigación teniendo en cuenta el género?

Segunda parte: *El proceso de la investigación. Fases e indicadores*³

1. Planteamiento e ideación de la investigación

—¿Se ha considerado el posible efecto del género en las variables de la investigación, analizando cómo/si la investigación puede beneficiarse de la inclusión de la perspectiva de género?

³ Para los indicadores de la segunda parte se indican una serie de ejemplos que ponen en práctica estas recomendaciones junto con una breve explicación.

En esta Guía se entiende que existen muy pocos casos en los que la investigación no pueda beneficiarse de la introducción de la perspectiva de género. Se distingue entre tres tipos de investigaciones: las que centran su objeto de estudio en cuestiones teóricas ligadas al desarrollo del conocimiento teórico y práctico en torno al feminismo y a conceptos específicos del género; las que pueden incluir la perspectiva de género en mayor o menor grado en todas o en algunas fases de la investigación y, por último, aquellas en las que la perspectiva de género es irrelevante.

Ejemplo

En el proyecto *SOCIO-BEE: Wearables and droneS for City Socio-Environmental Observations and BEhavioral ChangE*, en la convocatoria de H2020 Green Deal «LC-GD-10-3-2020 Enabling citizens to act on climate change, for sustainable development and environmental protection through education, citizen science, observation initiatives, and civic engagement», Deusto lidera la tarea «Task 6.3 Inclusive participation in SOCIO-BEE», donde se pretende la inclusión de todo tipo de usuarios, con diferentes niveles socioculturales, competencias tecnológicas y donde se buscará una representación equivalente de usuarios de diferentes géneros. Además, se validará que la Ciencia Ciudadana es un instrumento para la colaboración y transformación social positiva, independientemente del género.

En los proyectos de investigación de ciencia de datos, el género es uno de los atributos protegidos con los que se tiene un tratamiento especial a la hora de desarrollar este tipo de sistemas. El objetivo de proteger este tipo de variables es doble. Por un lado, se busca evitar las situaciones injustas a la hora de aplicar este tipo de sistemas, pero también contribuye a mejorar la efectividad de los modelos de inteligencia artificial. En este enlace se puede ver una breve introducción al tema: <https://towardsdatascience.com/the-counter-intuitiveness-of-fairness-in-machine-learning-6a27a6a53674>

- En la redacción del título y de la pregunta de investigación, formulación de hipótesis y objetivos ¿se usa un lenguaje inclusivo y se tiene en consideración la perspectiva de género?

Las preguntas de investigación se formulan a partir de las prioridades de investigación y de los conceptos y teorías que enmarcan la investigación. Las preguntas de investigación tienen un impacto directo en el diseño de la investigación, pues delimitan qué se investiga (y qué no se investiga) y cómo (enfoque conceptual y metodológico, elección de técnicas de investigación, etc). A menudo las preguntas de investigación se basan en supuestos, explícitos e implícitos, sobre sexo y género. Al igual que ocurre en otras etapas de la investigación, el potencial para la innovación radica en analizar estos supuestos desde una perspectiva crítica, asegurando que están en concordancia con la evidencia proporcionada por la investigación en sexo y género. Algunas cuestiones relevantes para reformular preguntas de investigación:

- ✓ ¿Qué se conoce en materia de sexo y/o género en el área de investigación correspondiente? ¿Qué es lo que no se conoce, por no analizar el sexo y/o el género?
- ✓ Las preguntas de investigación, ¿se basan en supuestos sobre sexo/y o género, explícitos o implícitos? ¿Estos supuestos se basan en evidencias empíricas y están respaldados por la investigación en materia de sexo y género? Si no es así, ¿qué cuestiones relacionadas con el sexo y el género se están omitiendo, o abordando de manera sesgada?
- ✓ ¿Se ha omitido algún grupo relevante de sujetos de investigación? (Fuente: Schiebinger, 2011).

Ejemplo

Mugarra, Aitziber; Serrano, Mariola; Enciso, Marta; Echaniz, Aranzazu y Ereñaga, Nerea (2015). *Realidad de las empresas ante el reto de mantener el empleo: análisis de experiencias de reparto de empleo en Gipuzkoa* (informe realizado para la Diputación Foral de Gipuzkoa). A la hora de realizar el análisis se presta especial atención a las mujeres en relación con el mercado de trabajo, donde presentan una posición desigual con respecto al tiempo de trabajo o el empleo a tiempo parcial, lo que implica, en último término menos salarios y derechos asociados al empleo.

- ¿Se evita la adopción de lo masculino como norma general o como referente universal?

La investigación tiende a utilizar el sexo masculino como referente universal y extrapolar los resultados así obtenidos a ambos sexos. En otras ocasiones, los sujetos de sexo femenino se incluyen en la investigación de forma más tardía y se analizan en tanto que desviación de la norma establecida.

Ejemplo

Proyecto MINECO VULNERA (2014-2016): Impacto de la crisis en el modelo de bienestar social. Vulnerabilidad social y marcos alternativos. Ref: DER2013-47190-C2-1-R Equipo Deusto Valores Sociales. Resultados publicados en número monográfico de la Revista Española de Sociología (RES). Año 2017, Vol. 26, 3. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/497476> El análisis del impacto de las crisis en los contextos de vulnerabilidad, dado que se pregunta por el impacto de género, aporta la conclusión de la feminización de los ámbitos de vulnerabilidad, fragilidad y exclusión.

- ¿Se adopta una perspectiva interseccional (atendiendo a cuestiones ligadas a la raza, clase social, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, etc.) y un carácter transversal en el planteamiento de la investigación?

Las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos. Si solo se analizan las diferencias por sexo, sin tener en cuenta otros factores de tipo biológico y sociocultural, se puede caer en el error de sobredimensionar las diferencias por sexo. Cuestiones como el nivel de estudios, la situación laboral, el nivel socioeconómico, la ubicación geográfica, el grupo étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la religión, el estilo de vida, la composición del grupo doméstico, el lenguaje, la genética, la edad, las hormonas sexuales, el tamaño del cuerpo o las discapacidades, entre otros, son factores a tener en cuenta (Caprile, 2012, p. 15). El estudio del género no se limita a los estudios sobre las mujeres e incluye otros acercamientos como el estudio de las masculinidades y del género en términos no binarios.

Ejemplos

1. Pando-Canteli, María J. y Rodríguez, María Pilar (2021). «Menvertising and the Resistances to New Masculinities in Audiovisual Representations». *International Journal of Communication*, 15, 493-513 (2021). <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/14912>. Se estudian ejemplos en publicidad en función del mantenimiento o ruptura con el modelo de masculinidad hegemónica y se explora la categoría de género de manera interseccional.
2. Azkuenaga Ibañez, Dorleta y Gandarias Goikoetxea, Itziar (2019). Un acercamiento a las familias trans*: experiencias y significados de la transparentalidad. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (17), 1-19. <https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/79188> Se estudian modelos de familias que van más allá de la heteronorma.

—¿Se piensa en los resultados tomando en consideración el impacto social y su contribución a la igualdad de género? ¿El avance en el conocimiento beneficiará por igual / equitativamente a mujeres y hombres?

Ya desde el comienzo de la ideación de la investigación debe tenerse en cuenta si los resultados que se esperan obtener contribuirán a la igualdad y propiciarán el avance del conocimiento con perspectiva de género.

—¿Tiene en cuenta la categoría de género como un determinante en el problema objeto de investigación?

En el marco teórico y la definición del problema habrá que tener en cuenta si hay conocimiento científico acerca del modo en que la categoría «género» influye en el problema objeto de investigación, que estará sustentado en el análisis de los determinantes de género. Por determinantes o condicionantes de género entendemos aquellas características dependientes del rol social, actitudes, creencias, división sexual del trabajo, identidad sexual, rol familiar, ciclo vital, etc., asignadas a hombres y mujeres por los modelos culturales de género. Esta cuestión aporta información para comprender cómo la construcción social de hombres y mujeres afecta o puede llegar a afectar de manera específica en el ámbito ob-

jeto de estudio (identificación de problemas/impacto, categorización, organización, distribución de recursos, sesgos en la interpretación, estereotipos de partida, etc.). Por último, ¿se incluye el término «género» en las palabras clave?

Ejemplo

Ibáñez, Asunción; San Sebastián, Paul; Fernández, Isabel; Marigil, Oier e Iglesias, Anais (2011). «Are there gender differences in students' entrepreneurial profile?» en Nandram, S. & Poppen, H. eds. *Entrepreneurship Special on Training and Education*. Arhem: HAN Press, 155-166. Se analiza la actitud emprendedora, habitualmente masculinizada, con perspectiva de género, para evitar la reproducción de lo masculino como referente del emprendizaje.

2. Revisión literaria, marco teórico y estado de la cuestión

—¿Se visibilizan las aportaciones realizadas por mujeres en la disciplina? ¿Se tiene en cuenta la cuestión de género en la autoría de la literatura utilizada en la investigación?

En las búsquedas bibliográficas generales es frecuente encontrar una presencia mayoritaria de referentes masculinos en muchas disciplinas. El esfuerzo por encontrar aportaciones llevadas a cabo por mujeres nos abrirá las puertas para encontrar en muchas ocasiones nuevas perspectivas de análisis y en otras para establecer conexiones con las obras de otras mujeres. ¿En el tema investigado hay conocimiento científico con perspectiva de género? En caso afirmativo, ¿se han incluido estas referencias? La introducción/justificación del proyecto tendrá que hacer referencia al conocimiento científico existente con perspectiva de género en el ámbito sobre el cual se investiga, o hacer referencia a su carencia. ¿Hace referencia a la magnitud del problema de investigación en mujeres y hombres? En el marco teórico y la definición del problema habrá que tener en cuenta si hay diferencias entre hombres y mujeres, y si estas son injustas y evitables. En este apartado es importante atender a los indicadores utilizados en la definición del problema ya que pueden ser diferentes entre hombres y mujeres, y tomarlo o no en consideración puede provocar una invisibilización de problemas específicos que afectan o pueden afectar más a las mujeres.

Ejemplo

Tesis doctorales de Maialen Suárez, Estíbaliz Linares, Lía González, Simono Sokolvska, Khadija Yahya, Justine Mbelu, María Silvestre, María López-Belloso y Raquel Royo (2020).

The application of the Feminist Standpoint Theory in social research, *Investigaciones Feministas*, 11(2), 115-126. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/66034> Investigación sociológica fundamentada en la Feminist Standpoint Theory y proporciona algunos ejemplos y evidencias del conocimiento generado por las voces de las mujeres a partir del análisis de 10 tesis doctorales. La metodología utilizada se ha fundamentado en el análisis de los temas escogidos por las tesis, la formulación de sus objetivos y la bibliografía utilizada. Asimismo, se construye lo que hemos denominado como «test Harding» a partir de los postulados de Sandra Harding, que permite valorar las tesis analizadas y reflexionar sobre las aportaciones empíricas de la investigación realizada, el compromiso feminista de la investigación y cuál debe ser la relación sujeto/objeto en la epistemología feminista.

—¿Se tiene en cuenta la perspectiva de las mujeres en la investigación y se manifiestan las posibles discrepancias con el modelo imperante?

Es importante tener en cuenta las aportaciones que se elaboran desde un acercamiento crítico que cuestiona la forma tradicional heredada de investigación, presentada a sí misma como objetiva y con validez universal. Hay que prestar atención a las contribuciones que cuestionan el modelo imperante y ofrecen alternativas.

Ejemplo

Ejemplo de revisión de la literatura científica a nivel estatal y europeo con perspectiva de género: Gartzia, Leire & López-Zafra, Esther (2014). Gender Research in Spanish Psychology: An overview for international readers. *Sex Roles*, 70(11-12), 445-456. doi: 10.1007/s11199-014-0380-x

3. Metodologías

- Metodologías cuantitativas*: ¿Se define la muestra con criterios representativos? En los casos en que una muestra representativa implique una infravaloración del colectivo de mujeres ¿se analiza la causa y se plantean soluciones? ¿Se interpreta la significación de la variable «sexo» y de la variable «género»? ¿Se explotan datos desagregados?
- Metodologías cualitativas*: en técnicas tales como las historias de vida, entrevistas en profundidad, dinámica de grupos, etc. ¿Se justifican los criterios de selección? *Metodologías cualitativas*: en técnicas de análisis de contenido y de análisis del discurso ¿se tiene en cuenta cómo se dicen/cuentan las cosas, lo que se dice y lo que no se dice y quién lo dice?

Es recomendable recopilar datos desagregados por sexo teniendo en cuenta su diversidad. Se trata de identificar las diferencias de género y analizar las causas de estas diferencias. Una vez obtenidos los datos, hay que identificar y describir las diferencias que ponen de manifiesto, analizar la información identificando las particularidades de cada sexo para interpretarla teniendo en cuenta las causas sociales que han generado estos desequilibrios. Si es necesario, compensar este desequilibrio con acciones positivas, entendidas como aquellas medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. ¿Las variables utilizadas hacen posible poner de relieve la relación existente entre el tema investigado y alguno/s factor/es de género: características dependientes del rol social, actitudes, creencias, división sexual del trabajo (trabajo productivo/reproductivo), identidad sexual, rol familiar, ciclo vital. Las desigualdades de género surgen o pueden surgir, por ejemplo, de las diferencias de los roles de género, de la división genérica del trabajo, de la distribución desigual de beneficios y recursos, y de las que generan las relaciones sociales.

Las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos. Si solo se analizan las diferencias por sexo, sin tener en cuenta otros factores de tipo biológico y socio-cultural, se puede caer en el error de sobredimensionar las diferencias por sexo. Cuestiones como el nivel de estudios, la situación laboral, el nivel socio-económico, la ubicación geográfica, el grupo étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la religión, el estilo de vida, la compo-

sición del grupo doméstico, el lenguaje, la genética, la edad, las hormonas sexuales, el tamaño del cuerpo o las discapacidades, entre otros, son factores a tener en cuenta. Analizar cómo el sexo y el género interactúan con otros factores supone:

- ✓ Identificar factores o variables relevantes
- ✓ Realizar hipótesis sobre cómo el sexo y/o el género interactúan con otras variables biológicas o socioculturales.
- ✓ Definir los factores o variables
- ✓ Explicitar cómo se entienden los factores o variables analizados, para poder utilizar posteriormente los resultados de forma rigurosa, ya sea en la aplicación de intervenciones concretas o en la realización de meta-análisis.
- ✓ Analizar cómo interactúan los factores o variables
- ✓ Analizar cómo interactúan los factores o variables con las variables sexo y/o género

(Fuente, Caprile, 2012, p. 15).

Ejemplos

1. CUANTITATIVA:

1.1. Mujika, Alazne; Gibaja, Juan José y Arrizabalaga, Iñaki (2020). «Opinión de la población guipuzcoana sobre la figura de las mujeres políticas». *Anàlisi. Quaderns de Comunicació i Cultura*, 56, 49-70. DOI: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/analisi.3088>. Se expone y se analiza la opinión ciudadana en el territorio histórico de Guipúzcoa (País Vasco, España) sobre las mujeres políticas en relación con los hombres. A partir de la constatación de que los medios de comunicación ofrecen a menudo una imagen marcada por ciertos estereotipos sexistas en las campañas electorales, el artículo muestra los resultados de un cuestionario que incluye preguntas ligadas a la apariencia, al liderazgo y a la notoriedad de las mujeres políticas.

1.2. En DANTE (*Detecting and ANalysing TErrorist-related online contents and financing activities*, link: <https://www.h2020-dante.eu/>), a la hora de desarrollar algunos de los modelos del sistema se tuvo en cuenta que el conjunto de datos de entrada estuviera equilibrado, incluyendo el género como uno de los elementos a la hora de tener en cuenta para evaluar la representatividad del conjunto de datos.

2. CUALITATIVA: Gandarias Goikoetxea, Itziar (2014). «Habitar las incomodidades en investigaciones feministas y activistas desde una práctica reflexiva». *Athenea Digital-Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(4), 289-304. doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1489>. Se revisan las propuestas metodológicas para avanzar en las investigaciones feministas.

4. Comunicación inclusiva

—¿Se utiliza una comunicación inclusiva tanto en el lenguaje como en las imágenes?

El lenguaje es un producto social que influye en la percepción de la realidad y condiciona nuestro pensamiento y nuestra visión del mundo. Como se indica en el documento titulado *Comunicación inclusiva* (Consejo de la Unión Europea, 2018) la utilización de un lenguaje inclusivo y de imágenes que favorezcan la diversidad y la igualdad pueden contribuir decisivamente a evitar la perpetuación de sesgos discriminatorios. El lenguaje no sexista propugna la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y no perpetúa las percepciones estereotipadas sobre los roles de género. Existen muchas guías para un uso no sexista del lenguaje y baste con mencionar aquí la *Guía básica para la comunicación no sexista en la Universidad de Deusto*. (https://drive.google.com/file/d/1eazLLKzGiuDHuWiaXkIPOQkH__exiQEY/view).

Ejemplo

González, Lía; Royo, Raquel y Silvestre, María (2020). «Voces de mujeres jóvenes feministas ante la maternidad: deconstruyendo el imaginario social» *Investigaciones Feministas*, 11(1). <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/64001> Este artículo está escrito utilizando una comunicación inclusiva que implica el uso de genéricos, oraciones de relativo y otros giros y expresiones por no considerar que el masculino es genérico.

5. Resultados

- ¿Se potencian futuras líneas de investigación atendiendo a la posición y situación de mujeres y hombres?
- ¿Hemos generado investigación que avanza en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres?

Los resultados: ¿están especificados por sexo? ¿Son coherentes con las necesidades en los grupos seleccionados? ¿Qué se ha logrado para mujeres y hombres en términos de impacto social? ¿Quiénes (mujeres y/u hombres, y edad, clase y etnia) se han beneficiado en cada uno de los resultados? ¿En qué medida y en función de qué han participado las mujeres y los hombres? ¿El avance en el conocimiento abre nuevas vías de exploración en la disciplina? ¿Contribuye a poner de manifiesto diferencias o desigualdades entre hombres y mujeres en el tema investigado?

Las diferencias entre mujeres y hombres, en las diversas etapas de la vida, se pueden justificar por la exposición a los distintos determinantes de género en el ámbito objeto de estudio. Un proyecto con perspectiva de género detectará aquellos determinantes de género que colocan a las mujeres y a los hombres en una posición de vulnerabilidad específica.

¿Contribuye a señalar cambios en la estructura de género que pueden repercutir en igualdad o equidad, entre hombres y mujeres, en el ámbito objeto de investigación? Una investigación no solo debe tener como objetivo identificar las desigualdades entre mujeres y hombres. Cuando la investigación se realiza en grupos de mujeres o en grupos de hombres es imprescindible identificar cómo afectan los determinantes de género a quienes se han visto expuestos a lo largo de la vida, y analizar la diversidad de su expresión, que puede estar relacionada con los distintos modelos de género existentes.

En caso de reconocer o identificar discriminación, ¿se plantean posibles modificaciones para que no se perpetúe en el tiempo? La investigación, cuando es un trabajo grupal, no debe dar visibilidad exclusiva a la persona que encabeza los proyectos. Se establece un mecanismo justo/rotatorio para establecer el orden en la autoría de los artículos, así como en la firma de proyectos. Se distribuye de manera justa/rotatoria la participación equilibrada de hombres y mujeres en medios

de comunicación y en entornos de difusión académica y divulgativa. Se establece un mecanismo de devolución de los resultados a las personas participantes, sean mujeres o no, ampliando los contextos de impacto de nuestras investigaciones. ¿Se presenta la investigación en revistas o congresos especializados en temas de género o en otros generalistas? La idea subyacente: Si los resultados de la investigación relativos a género se publican en revistas y en congresos no solo específicos de género, sino generales de nuestro sector, ¿qué visibilidad se da en las publicaciones y comunicaciones en congresos de la cuestión de género en la investigación realizada?

Ejemplos

1. Equipo Josune Sáenz. Proyecto *NERSO Nuevos modelos de negocio para un entorno rural sostenible*. Proyecto que plantea nuevas líneas de investigación para el sector agrícola español en el marco de la COVID-19, como una opción de sostenibilidad más amigable con el medio ambiente que la agricultura convencional, y basado en el uso eficaz y eficiente de los recursos. El equipo plantea la necesidad de analizar de forma específica y transversal el papel de las mujeres en la creación y desarrollo de nuevos negocios sostenibles en este entorno rural.
2. Rodríguez Martínez, Yuriria Alejandra; Echaniz Barrondo, Arantza; Ortiz Meillón, Viviana y Velázquez Sánchez, Luz María (2021). «Uso del tiempo de profesoras, administrativas y directivas durante el aislamiento social a causa del Covid-19». En *Retos y oportunidades de la educación digital: Transformación académica ante la crisis sanitaria del COVID-19 en México*. Vázquez Parra, José Carlos; Morales, Sofia Leticia y Meza, Jesús (eds.) [en prensa] Esta investigación realizada entre profesoras, administrativas y directivas de la Universidad de Deusto y el Tecnológico de Monterrey evidencia el desigual uso del tiempo durante la pandemia del Covid-19 y aboga por romper el rol social de las mujeres como cuidadoras. Asimismo, reivindica el derecho de las mujeres a recibir cuidados y decidir sobre el uso de su tiempo.

2.5. Propuesta de un modelo de monitorización y evaluación

Una vez finalizadas las guías, el objetivo es que se puedan poner en marcha las acciones definidas por parte del profesorado participante en el proyecto piloto. Para ello, en una segunda fase se diseñará una propuesta de monitorización y evaluación que permita validar los indicadores.

Dicha propuesta se presentará como una acción de Innovación en la investigación. El objetivo es socializar el proceso e introducir la perspectiva de género en las dinámicas institucionales.

Además, para una institucionalización del trabajo realizado para la elaboración en las guías, el equipo motor de este proceso potenciará su distribución y presentación tanto ante las distintas instancias a nivel general de la institución (Vicerrectorados y Consejo de dirección) como a nivel de las facultades.

Junto con esto, se diseñarán acciones que permitan dar la mayor difusión posible a la Guía fuera de la institución.

3

Incorporación de la perspectiva de género en la docencia

3.1. Objetivos

Esta Guía persigue ser un instrumento útil para iniciar la incorporación del *gender mainstreaming* en docencia de grado y postgrado en la universidad, independientemente de la disciplina y áreas de estudio. La AQU define la docencia con perspectiva de género como «una docencia que considera el sexo y el género como variables analíticas y explicativas clave. Implica prestar atención a las similitudes y diferencias en las experiencias, los intereses, las expectativas, las actitudes y los comportamientos de las mujeres y de los hombres, así como identificar las causas y consecuencias de la desigualdad de género, para poder combatirla» (2019, p. 13).

El proceso iniciado tiene como objetivos:

- a) Sensibilizar al profesorado sobre los beneficios del *gender mainstreaming*. Para ello, se han constituido unos grupos piloto de trabajo a los que se les ha ofrecido una formación previa por parte de agentes especializados en el *gender mainstreaming* e instituciones universitarias con experiencia previa. La sensibilización ha de conducir a la puesta en práctica y la difusión entre el profesorado.
- b) Elaborar una Guía práctica de manera colaborativa. Es fundamental la implicación de profesorado que, voluntariamente y desde distintas facultades, ha accedido a la formación y a la elaboración de una guía de incorporación de la perspectiva de gé-

nero en la docencia adaptada a la realidad y al marco pedagógico de la Universidad de Deusto. El proceso participativo implica definir unos indicadores y desarrollarlos con ejemplos prácticos que puedan aplicarse a la docencia ordinaria en asignaturas de grado y postgrado.

- c) Incorporar en las Guías de Aprendizaje de cada asignatura los indicadores diseñados y su puesta en práctica. El objetivo es que esta Guía sirva para poder incorporar aquellos indicadores que consideremos a nuestras propias guías de aprendizaje de las asignaturas. No todos los indicadores son aplicables a todas las materias, pero el abanico de propuestas formuladas de forma genérica permite que todas las disciplinas puedan incorporarlos total o parcialmente a su actividad docente. Todo ello contribuye a la mejora continua y a la innovación y la calidad docente.

3.2. ¿Por qué?

Como defiende de forma reiterada la Comisión Europea, la introducción de una perspectiva de género hace que la investigación y la enseñanza sean más inclusivas, aportando calidad a la transferencia de conocimiento y reforzando la presencia de mujeres y hombres por igual en los espacios de desarrollo profesional e innovación científica (http://www.gender-net.eu/IMG/pdf/GENDER-NET_D3-11_Manuals_with_guidelines_on_the_integration_of_sex_and_gender_analysis_into_research_web_.pdf)

Otros organismos internacionales, como Naciones Unidas, también consideran fundamental reforzar la perspectiva de género, estudiar el impacto diferencial de la ciencia y la tecnología en mujeres y hombres y trabajar por la integración de una perspectiva de género en los desarrollos curriculares científicos y en todos los niveles educativos (UN, Commission on the Status of Women – CSW https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2011/27&referer=http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/documentation.htm&Lang=E)

Todos ellos convergen en señalar que la inclusión de la perspectiva de género en los desarrollos curriculares:

- a) Ayuda a contribuir al desarrollo del alumnado de modo más completo, estimulando el pensamiento crítico y combatiendo la «ceguera de género».

- b) Forma a seres humanos más profesionales y con un mayor conocimiento y capacitación para ejercer sus profesiones con una orientación hacia la justicia social.
- c) Promueve la inclusión, puede mejorar el rendimiento del alumnado y aporta miradas innovadoras sobre la propia experiencia de enseñanza-aprendizaje.
- d) Permite el desarrollo de nuevos programas docentes y oportunidades de progreso profesional.
- e) Contribuye a normalizar la presencia de mujeres en ámbitos tradicionalmente asociados a la agencia masculina.

3.3. ¿Cómo?

Son varias las propuestas que las universidades contemplan a la hora de incluir la perspectiva de género en la docencia. Desde la incorporación de una asignatura o asignaturas que aborden de manera especializada cómo la perspectiva de género se aplica a esa disciplina o esa área de estudios, al diseño de una competencia que se pueda aplicar transversalmente en los distintos planes de estudio universitarios. En el caso de la Universidad de Deusto no se contempla de momento la definición de una competencia transversal con resultados de aprendizaje asociados, si bien no se descarta esta opción en un futuro.

La propuesta de esta Guía práctica es facilitar la incorporación progresiva de la perspectiva de género sin necesidad de alterar la planificación de las enseñanzas tal y como se recoge en las Memorias de verificación de los títulos. Mediante el diseño de unos indicadores no solo se persigue hacer reflexionar al profesorado sobre la posible ceguera de género en su actividad docente, sino también facilitar unas herramientas útiles y fácilmente aplicables a las dinámicas del aula y al proceso de aprendizaje del alumnado.

Siguiendo este espíritu de utilidad, la propuesta de esta guía es que sirva a modo de caja de herramientas, en la que estos indicadores funcionen como una lista de comprobación (checklist) a los que vayan asociados unas sencillas descripciones y algunos ejemplos prácticos para aplicar en el aula, independientemente del ámbito de estudio.

Con el fin de poder incorporar fácilmente estos indicadores y su desarrollo en nuestra actividad docente, hemos propuesto que sea a través del MAUD y sus cinco fases, ya que este es el modelo reconocido en la universidad y el que ha de aplicarse a las «Guías de Aprendizaje del Estudiante».

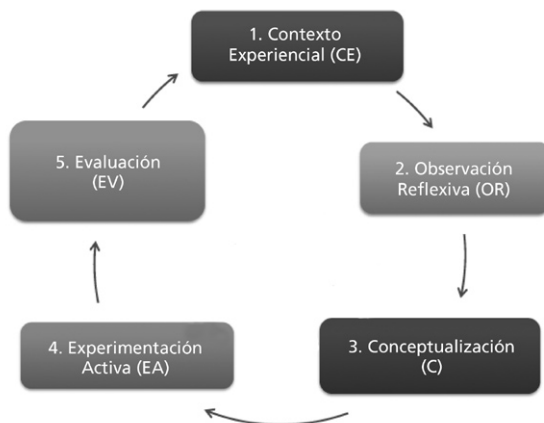
Modelo Deusto de Formación

El modelo de formación de la Universidad de Deusto descansa sobre cuatro pilares fundamentales de la organización: una organización que aprende y está centrada en el alumnado, que trabaja en equipo y valora la colaboración, que lidera y potencia al personal, y que se compromete ética y socialmente. A su vez, el modelo de aprendizaje considera diferentes formas de aprender, potenciando el desarrollo de destrezas y habilidades (competencias) y un aprendizaje integral que promueve distintas formas de pensamiento intelectual (*Modelo de formación de la Universidad de Deusto*, p. 5).

Siguiendo estos valores de trabajo en equipo, potencial del personal y compromiso ético, la dinámica de elaboración de esta guía ha estado centrada en el trabajo colaborativo y en la elaboración de unos indicadores claros que permitan incorporar estas acciones de forma sencilla en las guías de aprendizaje de las asignaturas y, por tanto, en la actividad docente. Para ello, y partiendo del análisis de modelos previos desarrollados por otras instituciones, se propone abordar la incorporación de la perspectiva de género de acuerdo al ciclo de aprendizaje desarrollado en el modelo MAUD y aplicado a las guías de aprendizaje de las asignaturas. De esta forma, el proyecto piloto de *gender mainstreaming* no solo contribuye a una docencia más inclusiva, sino que lo hace de forma muy práctica respondiendo a los criterios de innovación y calidad de la propia Universidad de Deusto.

El Modelo de Aprendizaje (MAUD) constituye uno de los pilares del Modelo de Formación y se centra en un modelo de aprendizaje significativo, esto es, el proceso de aprendizaje está condicionado por la experiencia y conocimientos previos del alumnado:

Con el modelo propuesto se pretende facilitar el aprender a pensar y potenciar el trabajo investigador y de elaboración, aspectos clave del estudio y trabajo universitario. Para facilitar y hacer operativa la aplicación del modelo se propone diseñar y desarrollar las unidades de aprendizaje en torno a ciclos de aprendizaje que, siguiendo una secuencia de fases, propicien la construcción de este aprendizaje autónomo y significativo. Tomando como inspiración el modelo de Kolb y otros (1976) y la pedagogía ignaciana (Gil Coria, 1999), se proponen cinco fases para el desarrollo de un ciclo de aprendizaje: contexto experiencial, observación reflexiva, conceptualización, experimentación activa, y evaluación (*Modelo de formación de la Universidad de Deusto*, p. 6).



CONTEXTO EXPERIENCIAL

El primer paso es situar al alumnado ante el tema o cuestión a desarrollar. Interesa motivarles a través de su experiencia y contexto, para conseguir una primera idea global del tema y que sitúen en qué contexto cobran relevancia o se pueden aplicar aquellos contenidos que se van a trabajar.

La tarea principal del profesorado es facilitar la construcción del conocimiento, compaginando la estructura lógica de cada materia con la perspectiva psicológica y social del alumnado. Para ello, deberá tenerse en cuenta que el aprendizaje se origina en una persona concreta desde sus concepciones previas o preconcepciones, ideas, experiencias; es decir, en su contexto personal, académico, y en su propio entorno social, el cual puede ampliarse al entorno político, económico y cultural e histórico más amplio e internacional.

En la medida de lo posible, es conveniente vincular el aprendizaje con la experiencia personal (análisis de preconcepciones, experiencias diversas, datos sobre el tema que ayudan a su contextualización, vinculación con otros contextos, expectativas futuras, cuestiones de cómo aprendemos, percepciones comunes y discrepantes de los participantes). Puede llevarse a cabo de modo colaborativo, intercambiando y contrastando las experiencias y los puntos de vista que cada cual tiene del contexto.

Además, para que el alumnado se implique en su proceso formativo será también importante compartir desde un inicio los objetivos del proceso, definir la problemática objeto de estudio, las competencias que se desea potenciar y los contenidos y actividades que se van a desarrollar.

OBSERVACIÓN REFLEXIVA

El propósito de esta segunda fase es que la persona que aprende se haga preguntas, se cuestione, ya que no puede haber aprendizaje significativo si uno/a no se pregunta e interroga sobre algo. Será la existencia de una pregunta, unas preguntas, un conflicto, o una distancia entre lo que sé y lo que necesito saber o hacer, lo que mueva al alumnado a la acción y con ello a la construcción y reconstrucción de su conocimiento.

Por ello es deseable y necesario favorecer el cuestionamiento, la formulación de preguntas propias y la búsqueda de respuestas por parte del estudiante, antes de la formulación de preguntas y respuestas de otros: ¿qué sucede aquí? ¿en qué consiste este tema o situación? ¿cuáles son sus claves? ¿a qué obedece o responde? ¿por qué, para qué? ¿cuál es la reacción que me produce esta observación? ¿qué es lo que me interesa? ¿qué contradicciones me produce? ¿cómo afecta a mis convicciones? ¿cómo me interpela? ¿qué es lo que no entiendo? ¿qué pensamiento o reflexión me sugiere? ¿qué podría hacer?

Compartir nuestras cuestiones y reflexiones puede ser también un primer paso para el inicio de un trabajo en equipo: ¿cuáles son mis preguntas esenciales? ¿cuáles son las de las compañeras y compañeros? ¿qué preguntas se han formulado las personas expertas y especialistas en esta materia en torno a esta cuestión? ¿cómo valoramos estas aportaciones?

La observación reflexiva consiste así en abrir los ojos para percibir la realidad que nos rodea y cuestionarnos a través de la reflexión las consideraciones de lo que esta observación realmente significa.

CONCEPTUALIZACIÓN

El siguiente paso es conocer lo más profundamente posible las posiciones teóricas sobre los temas. Se trata de acercar al estudiante la teoría que, desde un área científica o técnica concreta, se ha venido desarrollando: las respuestas que autores y escuelas han ido proporcionando a las cuestiones clave de cada disciplina. El aprendizaje conceptual se basa en la adquisición de conocimientos, terminologías científicas, hechos y datos, métodos y estrategias, principios y teorías que configuran el saber científico y técnico de cada disciplina.

Se ha de propiciar un aprendizaje basado en el uso y aplicación de habilidades cognitivas tales como la comprensión, el pensamiento analítico-sintético, el juicio crítico o el pensamiento divergente, que faciliten un aprendizaje integrado (que permita situar el concepto, hecho, dato, principio o teoría científica en la estructura intelectual propia) y significa-

tivo (que añade o incorpora conocimiento relevante al propio desarrollo personal vinculado a nuestras actitudes, valores y competencias).

EXPERIMENTACIÓN ACTIVA

En esta cuarta fase del aprendizaje nos planteamos ¿cómo se pueden aplicar esos contenidos que se acaban de trabajar? Se refiere a la vinculación teoría-práctica e incluye cualquier actividad (ejercicios, prácticas, proyectos, trabajos de investigación, diseños, o cualquier otra propuesta activa que el alumnado debe llevar a cabo en una determinada materia, curso o título) que favorezca el desarrollo de las competencias del alumnado en la aplicación de conceptos, teorías o modelos con la finalidad de un mayor afianzamiento de las mismas, con un propósito de resolución de problemas, o con la finalidad de un diseño o implementación de un modelo o estrategia.

Esta fase se adecúa muy bien al trabajo colaborativo, ya que se requiere la aplicación de distintas capacidades y competencias que pueden poseer diversos miembros de un equipo.

Las cuestiones que pueden ayudar a desarrollar esta fase hacen referencia a dos ámbitos: el técnico (cuestiones sobre cuáles son los mejores enfoques, procedimientos, estrategias, métodos, recursos, para llevar a cabo una tarea o proyecto); y el social o humano (cómo afectan estas actividades a las personas; qué repercusiones tienen sociales, humanas, ecológicas, políticas, pedagógicas, sociológicas...).

EVALUACIÓN

No se puede completar un ciclo de aprendizaje sin preguntar qué se ha hecho y qué se ha conseguido. Para ello, se pueden distinguir tres niveles de la evaluación:

- Nivel personal: busca la valoración por parte de la persona interesada que reflexiona sobre lo aprendido, cuestionándose sobre las propias capacidades, limitaciones y motivaciones personales y a las actitudes, convicciones y valores de las personas. Se incluye también la aportación personal y valor que el aprendizaje supone para el alumnado: ¿qué siente que ha aprendido? ¿qué le ha aportado este aprendizaje? ¿qué dificultades ha encontrado?
- Nivel formativo: se fundamenta en la consideración del *feedback* como elemento clave para el progreso del alumnado. Obtener retroalimentación de cómo aprendemos, de cuáles son las principales dificultades y obstáculos que hay que franquear, los princi-

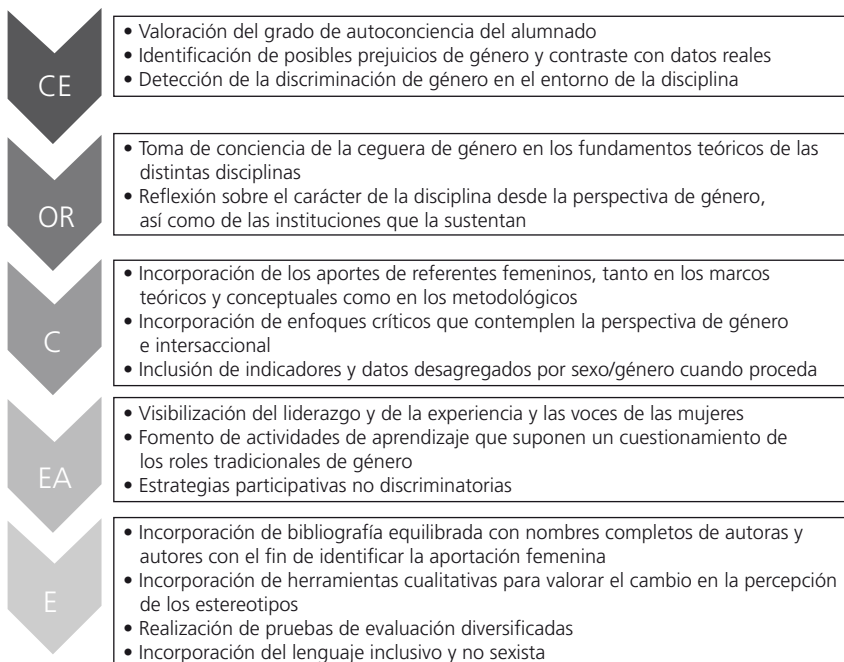
pales fallos que se deben corregir es la base para la mejora y un óptimo aprovechamiento.

- Nivel sumativo: tiene como finalidad la «rendición de cuentas» del trabajo y estudio de cada estudiante. Se trata de «dar un juicio» o valorar el rendimiento alcanzado, que conlleva una calificación académica y acredita un nivel de competencia alcanzado.

Propuesta modelo aplicación en la Universidad de Deusto

La incorporación de estos ámbitos de intervención en el modelo MAUD implica necesariamente un foco sobre la asignatura y su entorno de aprendizaje (interacción profesorado-alumnado, entorno docente y estructuras académicas), de forma que se trata de una dinámica bottom-up que persigue la implicación del profesorado en su quehacer diario en el aula.

El listado de indicadores que se recogen debajo ha sido el resultado de un trabajo colaborativo del equipo del proyecto piloto. Se han seleccionado dos o tres indicadores por cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje y este es el resultado:



3.4. Indicadores para la incorporación de la perspectiva de género: definición y ejemplos

En total, se han identificado QUINCE indicadores asociados a las distintas fases del modelo de enseñanza-aprendizaje. Por cada indicador se proporciona una definición o un relato explicativo que contextualiza esta acción, una serie de actividades o ejemplos que ayuden a aplicarlo en el aula de forma concreta, atendiendo a las particularidades de cada asignatura y, finalmente, en algunos casos se proporcionan referencias a recursos que pueden resultar de utilidad. Se insiste en el carácter práctico de la Guía, por lo que tanto las definiciones como los ejemplos tienen un carácter genérico con el fin de que puedan ser aplicadas a cualquier materia, independientemente de la disciplina.

Existen dos indicadores, sin embargo, que se consideran transversales a todas las fases del modelo MAUD. Son el uso del lenguaje inclusivo y no sexista y la aproximación interseccional:

- I1: Lenguaje inclusivo:** toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres (ver Lenguaje no sexista en el glosario).

La Universidad de Deusto ha elaborado una *Guía básica para la comunicación no sexista en la UD* que recoge recomendaciones prácticas muy básicas. Se recomienda seguir este modelo y ponerlo en conocimiento del alumnado para que se ponga en práctica, tanto en la interacción en el aula como en las diferentes actividades orales y escritas de enseñanza-aprendizaje que se desarrollen dentro y fuera del aula.

https://drive.google.com/file/d/1eazLLKzGiuDHuWiaXkIPOQkH__exiQEy/view

- I2: Aproximación interseccional:** Herramienta para el análisis y el trabajo que aborda múltiples discriminaciones y nos ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades (etnia, clase, orientación sexual, religión, etc) influyen sobre el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades (ver el término *Interseccionalidad* en el glosario). La aproximación interseccional no puede desligarse de la perspectiva de género ya que ayuda a comprender la realidad social como un escenario heterogéneo y complejo en el que otros ejes de desigualdad estructural interactúan con el género.

3.4.1. *Contexto experiencial*

Es conveniente vincular el aprendizaje con la experiencia personal y en la incorporación de la perspectiva de género es importante analizar las preconcepciones, las experiencias de las que se parte, así como los datos. Puede llevarse a cabo de modo colaborativo, intercambiando y contrastando las experiencias y los puntos de vista que cada cual tiene del contexto.

13. VALORACIÓN DEL GRADO DE AUTOCONCIENCIA DEL ALUMNADO

Definición del indicador: Este indicador desarrolla dinámicas que permiten al alumnado reflexionar sobre la construcción de su identidad social, sobre su relación con compañeros y compañeras, sobre su posición social y sobre la incidencia de los diferentes condicionamientos —incluidos los de género— en la construcción de su yo social a partir de sus propias vivencias y experiencias vitales.

Actividades:

—Plantear preguntas como:

- ¿Cuáles fueron las razones que te llevaron a escoger este grado universitario?
- ¿Conoces cuál es el número de chicas y chicos que suelen cursar estos estudios?
- ¿Has reflexionado alguna vez sobre por qué se dan estas diferencias y/o similitudes?
- ¿Cuáles crees que son las razones para que existan esas diferencias? ¿Ha sido siempre así?
- ¿Cómo afecta esta diferencia en la sociedad o en la futura incorporación al mercado laboral?
- Cuando estén trabajando en grupo, pedirles que establezcan un protocolo de intervenciones para ordenar cuándo participa cada persona y preguntarles si consideran que ese protocolo es necesario y por qué (valorar las relaciones de poder dentro de los grupos).
- Role playing de situaciones cotidianas (micromachismos) (<https://feministailustrada.com/2016/01/28/25-micromachismos/>)

14. IDENTIFICACIÓN DE PREJUICIOS DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD Y CONTRASTE CON DATOS REALES

Definición del indicador: Los prejuicios y sesgos de género están a menudo normalizados. Este indicador ayuda a confrontar estereotipos, prejuicios y sesgos de género individuales y sociales con datos y evidencias que los contrasten.

Actividades:

- Favorecer el debate en el aula a partir de la evidencia científica de la desigualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. ¿Cuáles pueden ser las causas? ¿Es algo que me ocurre a mí también? ¿Es algo que yo sufro? ¿Es algo que yo reproduzco? ¿Qué factores favorecen el mantenimiento de estas desigualdades?
- Existen varios documentos que aportan indicadores sobre desigualdad de género: *Informe Cifras* de Emakunde, *Informe de Mujer y Ciencia* o *She Figures*. Un buen ejemplo es el artículo de personal investigador de la Universidad de Yale que evidencia la diferente atribución de valor a lo masculino y a lo femenino como sesgo de género inconsciente (efecto John/Jennifer).

Recursos:

- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. y Handelsman, Jo (2012), Science faculty's subtle gender biases favor male students, PNAS, 1-6 <https://www.pnas.org/content/pnas/early/2012/09/14/1211286109.full.pdf>
- Informe Oxfam Intermón <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>

15. DETECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ENTORNO DE LA DISCIPLINA

Definición del indicador: A diferencia del indicador anterior, este indicador se centra en el ámbito más concreto de la disciplina de la asignatura, ya que hay áreas de conocimiento que se perciben como altamente feminizadas o masculinizadas. Aportación de datos e indicadores que revelen las desigualdades en el área de estudio (número de mujeres científicas, referencias utilizadas en la asignatura y en los trabajos que realizan) y en el ámbito profesional (segregación profesional —número de mujeres y hombres—, brecha salarial, brecha de poder) con la finalidad de contrastar con los estereotipos y prejuicios de género.

Actividades:

- Solicitar al alumnado que se indique el número de mujeres y de hombres citados en la bibliografía de un trabajo académico y presentar los números resultantes.
- Actividad que les permita descubrir cómo las desigualdades de género se reproducen en el área profesional de su disciplina (vídeos, películas, etc.).
- Plantear la pregunta: ¿Quiénes lideran la disciplina académica y profesionalmente?

Recursos:

- Blog Marta Macho; Mujeres con Ciencia; AMIT (Campaña «No-MoreMatildas»).

Ejemplo CONTEXTO EXPERIENCIAL

MAUD	Actividad propuesta	Competencia relacionada	Fuente
Contexto Experiencial (CE)	Contextualización CE Actividad 13: Lectura «Las Relaciones Internacionales y los feminismos» Lectura guiada con una serie de preguntas para entender de qué manera las teorías feministas contribuyen a explicar las relaciones internacionales poniendo el foco en diferentes actores y procesos sociales, políticos y económicos internacionales. Trabajo en grupo. El alumnado dispondrá del texto y de las preguntas a contestar. Se subirá a Alud como tarea	CG2 PENSAMIENTO SISTÉMICO. Organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo. Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales. Nivel de dominio 2: Afrontar la realidad utilizando el conocimiento de carácter globalizador. CE3 Conocer las principales corrientes de debate teórico que han configurado el desarrollo epistemológico, metodológico, doctrinal y conceptual de la disciplina, y aplicarlas a la comprensión de los actores y factores condicionantes de las relaciones internacionales	Guía de la asignatura «Teoría de las Relaciones Internacionales Titulación: Grado de Relaciones Internacionales 1.º Curso

3.4.2. *Observación reflexiva*

La observación reflexiva debe ayudarnos a reflexionar sobre lo que se recoge en nuestras asignaturas, pero también sobre lo que no, ya que como señalan Cassese y Bos «el contenido que se excluye revela tanto de la disciplina como el que se incluye» (2013: 217). A través de la observación reflexiva debemos ser capaces de que el alumnado, pero también las y los docentes sean conscientes de ese «“currículum oculto” cuyo aprendizaje se basa en normas no escritas, como símbolos, prácticas y rutinas, que reproducen de manera inconsciente las creencias sociales dominantes respecto a los roles de género y al estatus otorgado a hombres y mujeres, contribuyendo de este modo a sostener la desigualdad» (Margolis, 2001, citado por Alonso y Verge 2017).

16. TOMA DE CONCIENCIA DE LA CEGUERA DE GÉNERO EN LOS FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LAS DISTINTAS DISCIPLINAS

Definición del indicador: Este indicador pone el foco en la falsa neutralidad desde la que se ha construido históricamente el pensamiento calificado como racional y el conocimiento científico asentado sobre el mismo. Contribuye a tomar conciencia de las corrientes críticas y del conocimiento subordinado, desde la perspectiva de género, que tradicionalmente se ha dejado fuera de la agenda oficial por parte de los colectivos que se han encargado de establecer el canon de contenidos de la disciplina y fomenta la reflexión crítica sobre valores dominantes que han asentado el estándar de lo normativo en cada área de conocimiento.

Preguntas para iniciar la Observación Reflexiva:

- ¿Es esta asignatura neutral? ¿Qué significa neutralidad en una asignatura?
- ¿Se reflejan en esta asignatura constructos sociales que condicionan la materia?
- ¿Qué connotaciones de género arrastra?
- ¿Cuál es el ideal normativo de la disciplina?
- ¿Cuáles son los valores dominantes en la asignatura?
- ¿A qué cuestiones atribuimos valor en el área/asignatura?
¿Cómo crees que debería ser?

Actividades:

- Cuestionar situaciones de desigualdad ya naturalizadas y que, por tanto, se consideran «normales», como la tasa menor de

empleo de las mujeres, su ausencia de determinados empleos y puestos de responsabilidad, la falta de autonomía y corresponsabilidad familiar de los hombres en general, así como la segregación horizontal que sitúa a los hombres en unos sectores laborales y a las mujeres en otros.

- Proponer **un debate** en clase a partir de noticias sacadas de la prensa sobre la constitución paritaria de órganos representativos o sobre brechas salariales en el ámbito profesional.
- Invitar al alumnado a que busque, analice y traiga al aula uno o varios **casos de estereotipos de género** que encuentre en prensa o en su entorno social y que resulten representativos de las limitaciones que en su entorno profesional enfrentan las mujeres. (Ejemplo: Elogio a gobernantes mujeres por su esfuerzo de conciliar la vida profesional y laboral, que no se produce en el caso de gobernantes varones. Estereotipo latente, incluso en el elogio).
- La **prueba de la inversión** resulta muy útil para sospechar y determinar si un enunciado o una imagen es discriminatoria o no, si estamos ante un uso sexista del lenguaje o de la imagen o no. Se puede utilizar en la mayoría de los casos y consiste en cambiar la situación de la frase o de la imagen poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres, y viceversa, para ver si la frase o la imagen que antes nos parecía «normal», con el cambio, nos sigue pareciendo «normal» o si, al contrario, nos parece inadecuada. Si la versión invertida nos parece inadecuada, es que la redacción o imagen inicial también lo era y debemos corregirla.
- Repensar críticamente quien está por detrás de las tareas invisibles de cuidados y sostenibilidad de la vida para que cualquier actividad salga adelante. Pregunta: ¿quién hace posible que salga adelante esta actividad?
- Repensar quién está detrás de espacios de poder que tradicionalmente se perciben como masculinos, por ejemplo: abogacía, ingeniería, empresa, medicina.

17. REFLEXIÓN SOBRE EL CARÁCTER DE LA DISCIPLINA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, ASÍ COMO DE LAS INSTITUCIONES QUE LA SUSTENTAN

Definición del indicador: Persigue descubrir la forma en la que las distintas disciplinas de conocimiento han perpetuado, de manera consciente o involuntaria, paradigmas y valores nucleares a la hora de sostener mecanismos de dominación o de exclusión en materia de género.

Preguntas para iniciar la reflexión:

- ¿En qué medida se reflejan las desigualdades de género en mi disciplina?
- ¿Y en las instituciones propias del campo?
- ¿Cuál es la agenda actual de lo urgente en la disciplina?

Actividades:

- Busca un **manual o monografía** de referencia en tu área de conocimiento de hace cuarenta años. Lee su bibliografía, identificando los nombres y personas de referencia que se mencionan. ¿Su contenido te parece equilibrado desde una perspectiva de género? Ahora haz lo mismo con un manual o monografía de los últimos cinco años. ¿Se perpetúan los mismos patrones? ¿Ha habido evolución en algún sentido?
- Identifica tres **organizaciones/instituciones** de referencia en tu área de conocimiento, por haber sido generadoras de conocimiento, haber establecido las normas de funcionamiento o haber contribuido con hallazgos de relevancia. Interésate por la composición de sus órganos directivos o equipos de trabajo en los últimos cincuenta años. ¿Ha sido una composición paritaria o no? ¿Quién ha generado el conocimiento o ha asentado las normas y valores de funcionamiento en tu área de conocimiento? ¿Cuál ha sido la evolución en estos cincuenta años y la que se espera en el futuro reciente?
- Piensa en un **debate o controversia** que en este momento sea especialmente importante o delicado en tu disciplina. ¿Esta realidad existía hace cuarenta años? Si ya existía ¿por qué no era objeto de debate? En caso de que fuera objeto de debate, ¿ha habido en las últimas décadas prejuicios o estereotipos de género que hayan condicionado o estén condicionando en el presente el debate? Si a este debate se han incorporado mujeres, ¿ha habido algún cambio en las percepciones que hayan modificado el debate? ¿Ha sido determinante la incorporación de una nueva perspectiva, en este caso la de las mujeres? ¿Ha habido autoras o autores que en el pasado hayan defendido posturas que hoy son crecientemente mayoritarias pero que en su momento fueron marginales? ¿Por qué eran marginales antes y por qué ahora no lo son?

Ejemplo OBSERVACIÓN REFLEXIVA

MAUD	Actividad propuesta	Competencia relacionada	Fuente
Reflexión OR	<p>OBSERVACIÓN Y REFLEXIÓN</p> <p>1. UNIDAD: Historia de la Psicopatología. Tendencia de las doctrinas. 1. sistema de clasificación en la psicopatología. Contexto de la experiencia y observación reflexiva: lectura dialógica. El alumnado leerá un artículo sobre la psicopatologización de lo femenino y seguirán los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Elegirán la frase más significativa. — Explicarán lo que dice la frase (separando el texto del contexto). El trabajo del alumnado se mide con una ficha de trabajo. En la ficha se explica el trabajo que hay que realizar. Estará disponible en ALUD. 	<p>CE 1.2: Investigar los modelos y los paradigmas de la Psicopatología, explicando la clasificación de la misma para poder detectar los comportamientos, pensamientos y sentimientos entre personas. CE 3.2: Evaluar los resultados obtenidos y sacar conclusiones de la investigación en psicopatología, para ser profesionales competentes en el futuro.</p>	Grado en Psicología

3.4.3. Conceptualización

El aprendizaje conceptual se basa en la adquisición de conocimientos, terminologías científicas, hechos y datos, métodos y estrategias, principios y teorías que configuran el saber científico y técnico de cada disciplina. Su adecuación a una perspectiva de género implica revisar los referentes femeninos en la disciplina, así como el tratamiento desagregado de datos o la aplicación de una perspectiva interseccional con la incorporación de planteamientos que desplacen una mirada androcéntrica y etnocéntrica.

18. INCORPORAR LOS APORTES DE REFERENTES FEMENINOS, TANTO EN LOS MARCOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES COMO EN LOS METODOLÓGICOS

Definición del indicador: En la fase de conceptualización el alumnado se enfrenta al estudio de los textos y la comprensión de teorías y

conceptos que son fundamentales para el avance de la disciplina y que definen los principios de autoridad sobre la misma. Es importante que en esta fase se tengan en cuenta referentes femeninos y se visibilicen los avances llevados a cabo por mujeres. Se realizan actividades prácticas para analizar la falsa neutralidad de género o los sesgos que pueden estar latentes en las teorías o en las construcciones de conceptos y metodologías. Se promueve el equilibrio por sexo de la bibliografía de las guías docentes.

Actividades:

- Análisis crítico de la representación de las mujeres, a través de preguntas como ¿por qué no conocemos ninguna autora mujer? ¿cómo son representadas las mujeres? ¿qué invisibilizan las teorías dominantes?
- Reflexionar sobre por qué conocemos a «los padres» de las disciplinas, pero, en cambio, se invisibiliza a las «madres».
- Hacer visible lo invisible. Hacer visibles a las mujeres y sus aportaciones a las disciplinas.
- Paridad en la bibliografía de las guías docentes: equilibrar el porcentaje de autoras y autores.
- A la hora de presentar autoras y autores, se apela al nombre (y no solo al apellido) y se muestra su fotografía.
- En las explicaciones y ejemplos tener en cuenta si se produce una sobre generalización de los fenómenos estudiados a partir de las experiencias de los hombres, si existe una falsa representación del comportamiento y de las actitudes y necesidades de las mujeres como desviación del modelo ideal masculino; si se presenta a las mujeres y hombres como si fueran grupos homogéneos; y si las explicaciones de las diferencias se basan y reproducen estereotipos de género.

19. INCORPORACIÓN DE ENFOQUES CRÍTICOS QUE CONTEMPLAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL

Definición del indicador: Si en el indicador anterior se subraya la incorporación de referentes femeninos en la disciplina, este propone integrar enfoques críticos que desplacen la mirada e identifiquen la intersección de la desigualdad de género con otros ejes de desigualdad (edad, clase, raza, origen, sexualidad e identidad/expresión de género, diversidad funcional, etc.). El análisis interseccional visibiliza los diferentes tipos de discriminación y desventajas múltiples que se producen como consecuencia de la combinación de identidades y de la intersección del sexo con otros ejes.

Actividades:

- No referirse a las mujeres o a los hombres como un grupo homogéneo sino indagar en las diversas experiencias de ser mujer o de ser hombre que existen al interrelacionar el género con otras categorías sociales.
- Tampoco referirse a las mujeres como grupo «especial» o «vulnerable».
- Algunas preguntas: ¿cómo influyen otras categorías como la edad, la clase, el origen, etc, en la experiencia de género? ¿qué diversidad de experiencias existen dentro de la misma categoría social? ¿Cómo se interrelacionan las categorías?

110. INCLUSIÓN DE INDICADORES Y ANÁLISIS DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO/ GÉNERO CUANDO PROCEDA

Definición del indicador: No todas las asignaturas trabajan con indicadores y datos, pero cuando así sea, ser capaz de distinguir, tanto en los análisis teóricos como en los análisis empíricos, los efectos de las variables sexo y género.

Actividades:

- Problematizar la separación entre vida pública y vida privada, así como la adjudicación de los roles de género a la hora de analizar datos/situaciones/hechos históricos, problemáticas etc.
- Preguntas como: ¿qué efectos diferenciados tiene esa problemática en hombres y mujeres?, ¿cómo afectan los roles de género diferenciados en los datos?, ¿qué desigualdades ocultan los datos?

Ejemplo CONCEPTUALIZACIÓN

MAUD	Actividad propuesta	Competencia relacionada	Fuente
Conceptualización	Tema 2 – Las cortes generales (I): Elección Actividad 3.- Listas electorales paritarias Dividir al alumnado en tercios. En cada tercio formar grupos de cuatro personas.	CG2: Pensamiento sistémico. Es el comportamiento mental que permite organizar e integrar componentes interrelacionados para formar un todo.	Asignatura: Introducción al Derecho II: Organización Constitucional del Estado

MAUD	Actividad propuesta	Competencia relacionada	Fuente
Conceptualización	<p>Los grupos del primer tercio deberán leer el artículo 26 de la Ley 1/1986, de 2 de enero, electoral de Andalucía y los artículos 44.bis y 187.2 de la LOREG en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los grupos del segundo tercio leerán la STC 12/2008, de 29 de enero. Los grupos del tercer tercio leerán el texto «Sobre la admisión de las mujeres al derecho de ciudadanía» del marqués de Condorcet.</p> <p>Tras la lectura se plantearán las siguientes preguntas a los grupos de cada tercio:</p> <ul style="list-style-type: none"> — ¿En qué consiste la paridad de género en las listas electorales? ¿Qué diferencias ves entre el modelo andaluz y el de la LOREG? ¿Cuál crees que ha sido el efecto de estas medidas y cuál crees que era la composición de las CCGG y los parlamentos autonómicos antes de esta medida? Busca estadísticas. — ¿Resulta discriminatoria la medida de las listas electorales paritarias? — ¿Te parece que esta medida dota de mayor o de menor legitimidad a las asambleas legislativas y a las leyes que producen? Razona la respuesta. 	<p>Comprender y afrontar la realidad mediante patrones globales. CE 3. Resolver casos prácticos relativos al funcionamiento de las instituciones políticas, contextualizando las normas constitucionales en su marco político.</p>	

3.4.4. *Experimentación activa*

En esta cuarta fase del aprendizaje se plantea la aplicación de los contenidos que se acaban de trabajar, a través de actividades que se adecúan muy bien al trabajo colaborativo y en las que el enfoque, los recursos y las estrategias de aprendizaje juegan un papel fundamental. Diseñar estrategias participativas no discriminatorias o hacer oír las voces de las mujeres son centrales en esta fase del aprendizaje.

111. VISIBILIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y DE LA EXPERIENCIA Y LAS VOCES DE LAS MUJERES

Definición del indicador: En el proceso de aprendizaje es fundamental contar con referencias de mujeres que pongan en valor y reforcen sus contribuciones a la materia que se imparte. De esta forma se normaliza su percepción como autoridad en el área. Se puede llevar a cabo a través de experiencias reales en el aula (profesorado o profesionales invitadas) o a través de su producción científica, tecnológica, de divulgación social y/o artística.

Actividades:

- Invitar a una experta a hablar de un tema del programa o compartir su experiencia.
- Invitar a las propias protagonistas a relatar sus conocimientos y experiencias.
- Trabajar sobre textos académicos, periodísticos, literarios, etc que bien son producidos por mujeres, aportan una perspectiva de género o bien recogen la experiencia de mujeres.
- Lo mismo, pero con material audiovisual (videos, entrevistas, fotografía, cuadros, música, etc).
- En general, trabajo sobre material que presente «la otra mirada», una mirada alternativa a la más normativa de la disciplina y que implique aplicar la mirada de género.
- Llamar la atención sobre cuestiones que tradicionalmente han parecido neutrales pero que ahora comprendemos que tienen relevancia desde la perspectiva de género (el punto ciego del género en ciertos debates)
- Enumerar, explicar y contextualizar qué tecnologías de uso habitual y específico del área fueron desarrolladas por mujeres (Hedy Lamarr: Wi-Fi, Grace Hopper: compilador, etc.).

Recursos:

- Gifts of Speech: Women's speeches from around the world: <https://gos.sbc.edu/>
- Macho, Marta (2021). Mujeres con ciencia. Cátedra de Cultura Científica de la EHU/UPV. <https://mujeresconciencia.com/>
- Wikimujeres <https://wikimujeres.wiki/participa/>
- Women in computing, Wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_computing
- Women Writers Project: <https://www.wwp.northeastern.edu/>

112. FOMENTO DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE QUE SUPONEN UN CUESTIONAMIENTO DE LOS ROLES TRADICIONALES DE GÉNERO

Definición del indicador: Se trata de repensar las actividades que diseñamos habitualmente como parte de esta Experimentación Activa (ejercicios, resolución de problemas, presentaciones en grupo, redacción de ensayos, discusiones en clase, etc) y ver de qué manera se les puede aplicar la perspectiva de género. Ésta implica tanto la incorporación de técnicas de pensamiento divergente, como la selección de actividades que evidencien la necesidad de aplicar la perspectiva de género.

Actividades:

- Identificación por parte del alumnado en los materiales de clase, libros, artículos aspectos relacionados con los roles de género.
- Analizar en las presentaciones de clase, desde la coevaluación o heteroevaluación, cómo ha sido influido por la perspectiva de género en las distintas partes del trabajo realizado (división de tareas, portavocía, elección de temas, etc.).
- Análisis de ensayos sin identificación por parte de otro alumnado para evaluar los aspectos de género incluidos en el mismo.
- La prueba de la inversión, tal y como se explica más arriba en Observación Reflexiva.
- Proponer preguntas o modos de análisis alternativos a los relatos canónicos para hacer salir al alumnado de los modelos estandarizados: provocar un pensamiento «out of the box».
- Introducir las categorías de género en el análisis, ponerse las gafas moradas.
- Aplicar las técnicas de pensamiento divergente. Pueden ser ejercicios de re-escritura o de re-evaluación de una realidad conocida y/o estudiada desde una perspectiva convencional: role-playing, case studies con foco en las relaciones de género, etc.

- Cuestionamiento del diseño de laboratorios, experimentos, simuladores (crash test dummies), herramientas de IA (p.ej. reconocimiento facial), equipamiento técnico, soluciones tecnológicas, etc. desde una perspectiva de género.

Recursos:

- Sun, Tony; Gaut, Andrew.; Tang, Shirlyn., Huang, Yuxin; ElSherief, Mai.; Zhao, Jie .& Wang, William (2019). Mitigating gender bias in natural language processing, Literature review. *arXiv preprint arXiv:1906.08976*.
- Prates, Marcelo; Avelar, Pedro & Lamb, Avelar (2019). Assessing gender bias in machine translation: a case study with google translate. *Neural Computing and Applications*, 1-19.
- Trusz, Slawomir (2020). Why do females choose to study humanities or social sciences, while males prefer technology or science? Some intrapersonal and interpersonal predictors. *Social Psychology of Education*, 23, 615-639. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-020-09551-5>
- UNESCO, «To be smart, the digital revolution will need to be inclusive: excerpt from the UNESCO science report». <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>
- <https://en.unesco.org/news/gender-biases-ai-and-emerging-technologies>

113. ESTRATEGIAS PARTICIPATIVAS NO DISCRIMINATORIAS

Definición del indicador: Uno de los elementos más importantes en la aplicación de la perspectiva de género en la docencia es la gestión del aula y de las actividades que en ella se desarrollan. Hay grandes diferencias dependiendo de la disciplina de estudio en el número de mujeres y hombres que conforman los grupos de clase, por tanto, estos ejercicios pueden ser más relevantes para unas áreas de estudio que para otras.

Dependiendo de la composición del grupo, es importante identificar estrategias que aseguren la visibilización del trabajo de mujeres y hombres por igual, reforzando aquéllas que neutralicen inercias habituales de parte del alumnado, como la distribución en grupos de iguales en los que chicas y chicos, especialmente si componen un grupo minoritario de la clase, tienden a agruparse entre sí.

Se trata de fomentar actividades en el aula que generen confianza y que visibilicen el trabajo de quienes se muestran reticentes a hablar

en público y a participar en abierto (dinámicas estas más practicadas por el alumnado masculino), impulsando dinámicas alternativas y visibilizando y normalizando el liderazgo de las mujeres.

Actividades:

- Proponer un sistema rotatorio en la dinámica de equipos de trabajo, de manera que todos los miembros tengan que desarrollar las tareas del equipo en algún momento.
- Modificar las dinámicas de participación para iniciar una discusión. Más en concreto, dar un tiempo para contestar sobre preguntas abiertas y que la respuesta se tenga que recoger por escrito.
- Definir herramientas o plataformas de comunicación y de debate (foros, herramientas colaborativas como Slack o Teams, etc.) que tengan en cuenta las dinámicas de uso de la palabra y confrontación de ideas habituales, donde las posiciones más vehementes/asertivas suelen dificultar al resto expresar sus opiniones, para tratar de revertirlas de manera explícita.
- Habilitar espacios de reflexión en ALUD a modo de diario para que las estudiantes menos dispuestas a la participación en público se sientan en espacios más seguros. También en la misma línea, facilitar la respuesta a preguntas abiertas en grupos más pequeños de dos o tres estudiantes.
- Comentar constructivamente cualquier asignación de roles que se hayan realizado en los trabajos de equipo o juegos (por qué la mujer secretaria o por qué el hombre jefe de equipo).
- Uso de herramientas que permitan valorar la contribución individual en proyectos colectivos (autoevaluación, repositorios de código, documentos online colaborativos, etc.) para asegurar la participación no discriminatoria.

Recursos:

- Bäck Hanna & Debus, Mark (2019). When do women speak? A comparative analysis of the role of gender in legislative debates. *Political Studies*, 67(3), 576-596.
- Myaskovsky, Larissa.; Unikel, Emily & Dew, Mary (2005). Effects of gender diversity on performance and interpersonal behavior in small work groups. *Sex Roles*, 52(9), 645-657.
- Karakowsky, Leonard & Siegel, J.P. (1999). The effects of proportional representation and gender orientation of the task on emergent leadership behavior in mixed-gender work groups. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 620-631.

Ejemplo EXPERIMENTACIÓN ACTIVA

MAUD	Actividad propuesta	Competencia relacionada	Fuente
Experimentación Activa (EA)	Teaching Case TC13: https://leanin.org/education/what-is-performance-bias	CE5: Knows, analyses and selects data business intelligence for operations management.	Learning Guide: Topic: Operations Management. Lecturer: Maria Osaba and Miguel Angel Larrinaga

3.4.5. Evaluación

La fase de evaluación de alguna manera resume todo el proceso, por lo que observar la equidad de género supone considerar cómo el alumnado ha incorporado un discurso no sexista y cómo el profesorado ha de ser consciente de sus propios sesgos en la calificación, tal y como lo muestra, por ejemplo, Beatrice Schindler (2019).

114. INCORPORACIÓN DE BIBLIOGRAFÍA EQUILIBRADA CON NOMBRES COMPLETOS DE AUTORAS Y AUTORES CON EL FIN DE IDENTIFICAR LA APORTACIÓN FEMENINA

Definición del indicador: Al igual que en la fase de conceptualización, en la evaluación es importante incorporar en los trabajos las referencias bibliográficas de autoras y autores, mostrando con claridad el nombre completo para visibilizar la aportación de las mujeres en esta área concreta de estudio, evitando el uso de iniciales siempre que la información esté disponible. Este indicador tendría un peso en la evaluación final del trabajo (5-10%). Es, por tanto, un indicador de evaluación sumativa.

Actividades:

—Incorporar el nombre completo del autor/autora en las referencias bibliográficas y en el texto. *Se facilitará el modelo de cita alternativo al de APA a aplicar en la UD.*

115. INCORPORACIÓN DE HERRAMIENTAS CUALITATIVAS PARA VALORAR EL CAMBIO EN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS

Es importante conocer la incidencia real que estas acciones tienen sobre el proceso de aprendizaje del alumnado: ¿son eficaces? ¿despier-

tan la toma de conciencia y el pensamiento crítico? ¿ayudan a desterrar prejuicios y estereotipos? Mediante la realización de actividades o pruebas concretas como la discusión guiada, el cuestionario (pre y post), se puede comprobar si a lo largo de la asignatura se han activado mecanismos de toma de conciencia por parte del alumnado.

Estamos, por tanto, ante un indicador de evaluación formativa.

Actividades:

- Discusión guiada al final del semestre sobre el proceso de aprendizaje y ejercicios reflexivos sobre los efectos de lo aprendido a nivel personal.
- Utilizar encuestas-sondeos adaptados a las áreas de conocimiento de la asignatura. Por ejemplo, rediseñar y adaptar la encuesta de In-fojuve que incluye preguntas muy generales sobre percepciones de las desigualdades de género, ej. pregunta 14 (Fuente: <http://www.injuve.es/sites/default/files/Sondeo%202013-3Cues.pdf>)

116. REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE EVALUACIÓN DIVERSIFICADAS

Definición del indicador: Diversos estudios (Shurchkov, Olga, 2012) han puesto de manifiesto que las pruebas de evaluación están sujetas a variables como el género, de forma que las pruebas objetivas tipo test tienen un nivel de éxito más alto entre los varones que entre las mujeres, puesto que los primeros tienen menor aversión al riesgo; de la misma manera, las pruebas más enfocadas al desarrollo de ideas arrojan mejores resultados entre el alumnado femenino. Es importante, por tanto, diseñar pruebas de evaluación que atiendan a estas particularidades y no discriminen al alumnado por género.

Los factores de stress como la duración y el peso de la prueba dentro de la calificación final afectan al rendimiento de manera diferenciada por género. Por eso hay que garantizar cierto equilibrio para evitar cualquier tipo de sesgo. Estamos, por tanto, ante un indicador de evaluación sumativa.

Actividades:

- Pruebas de evaluación tipo test que no penalicen las respuestas equivocadas, con un control no sesgado de los tiempos.
- Análisis de casos que tengan a las mujeres como protagonistas, por ejemplo, Harvard ha creado una sección específica <https://hbsp.harvard.edu/female-protagonists/?itemFindingMethod=Media+banner&Ntt=gender>

- Análisis de datos desagregados por género.
- Elaboración de mini-trabajos de investigación, individuales o grupales, que adopten la perspectiva de género en su planteamiento, desarrollo y defensa.

117. INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Definición del indicador: El uso del lenguaje inclusivo y no sexista se ha de ir incorporando como un elemento consustancial al proceso de aprendizaje. Ha de estar presente en todas las fases del MAUD y también como un indicador a tener en cuenta a la hora de evaluar el rendimiento del alumnado a través de pruebas orales y escritas.

Actividades:

- Verificar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los entregables del alumnado. Referencias:
 - Manual Deusto de Lenguaje Inclusivo y no sexista. Está en RSU (Igualdad): <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/diagnostico>
 - Otros manuales: por ejemplo: https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero_v2.pdf

Ejemplo EVALUACIÓN

MAUD	Actividad propuesta	Competencia relacionada	Fuente
Evaluación	<p>Tema 4: Alta disponibilidad Redundancia. Clusters activo-activo y activo-pasivo.</p> <p>Actividad: práctica de arquitecturas virtualizadas con balanceo de carga y alta disponibilidad. La práctica se llevará a cabo por parejas en el laboratorio de ordenadores y requerirá el despliegue de una arquitectura virtualizada con balanceo de carga y alta disponibilidad.</p> <p>La entrega consistirá en un diario de trabajo en el que se detallarán los pasos seguidos para el despliegue, errores encontrados y mejoras propuestas.</p> <p>Para su evaluación, además de los técnicos, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> — El reparto de las tareas entre quienes integran la pareja de trabajo. — El uso de bibliografía apropiada, citando la autoría con nombre y apellido. — El uso de lenguaje inclusivo en la redacción del texto. 	CE4: Diseñar el despliegue de un servicio en la Nube capaz de estar siempre disponible mediante técnicas de balanceo de carga y alta disponibilidad.	<p>Guía de aprendizaje</p> <p>Asignatura: Arquitecturas de Sistemas en la Nube</p>

3.4.6. Recomendaciones

Con carácter general, se pueden dar las siguientes situaciones en cualquier asignatura y en cualquier fase del proceso de aprendizaje:

- A) En ocasiones, cuando se abordan las cuestiones de género, algunos alumnos varones confiesan sentirse «agredidos» o señalados como privilegiados por algo de lo que ellos no se sienten responsables. Pensamos que resulta positivo abordar este sentimiento abiertamente y preguntar por él para generar un deba-

te sincero. Conviene dejar claro que no se abre un debate para que nadie se sienta excluido sino para resultar inclusivos. Más inclusivos de lo que hemos sido históricamente. Ser conscientes de los déficits que arrastramos, de lo parcial que ha sido tradicionalmente nuestro conocimiento, de las injusticias cometidas, tener empatía y estar abierto a adoptar una perspectiva de género crítica que nos enriquezca.

—¿Te sientes incómodo cuando se plantean este tipo de debates sobre el género? ¿Te sientes excluido?

—¿Te parece justa la situación de exclusión e invisibilización vivida por tantas mujeres en las áreas que estamos mencionando?

—¿No crees que el debate que estamos abriendo nos enriquece y aporta una visión más plural sobre las materias que estudiamos?

- B) También suele ser habitual, en algunos alumnos, que los debates sobre género se identifiquen con controversias modernas o debates sesgados políticamente. Conviene, en este sentido, dejar claro que la academia feminista tiene una larga genealogía de autoras y autores (mencionar las contribuciones más notables en cada disciplina) y el hecho de que en las últimas décadas estas demandas estén ganando adeptos y visibilidad no significa que sean posturas recientes, sino que han sido largamente invisibilizadas e ignoradas, siendo el momento presente el de su reivindicación y puesta en valor. Tampoco se debe rehuir la vertiente política y de concepción de lo que es justo e injusto que subyace a estos debates.
- C) Dado que posiblemente el alumnado sea demasiado joven como para haber tomado partido en ciertos debates, sería conveniente que, como docentes, reflexionásemos en primera persona con el alumnado acerca de cuestiones/debates influidos por los estereotipos de género, en los que hayamos cambiado nuestra opinión en los últimos años a partir de habernos dado cuenta de que nuestra percepción inicial estaba viciada por esos estereotipos.

3.5. Lista de verificación grupo piloto docencia

A continuación, se presentan una serie de acciones que pueden realizarse para incorporar la perspectiva de género en la docencia. Indica con qué frecuencia utilizas este tipo de acciones en tus asignaturas. 1= Nunca; 2= Ocasionalmente; 3= Casi siempre; 4= Siempre.

Incorporación de la perspectiva de género en la docencia

Fase	Indicador	1	2	3	4	no procede	Ns/Nc
Indicadores transversales	1. ¿Se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las fases del aprendizaje?						
	2. ¿Se contempla una aproximación interseccional en las distintas fases de aprendizaje?						
Contexto experiencial	3. ¿Se ha valorado el grado de autoconciencia del alumnado?						
	4. ¿Se han identificado posibles prejuicios de género y contrastado con datos reales?						
	5. ¿Se ha detectado y analizado la posible discriminación de género en el entorno de la disciplina?						
Observación reflexiva	6. ¿Se ha tomado conciencia de la «ceguera de género» en los fundamentos teóricos?						
	7. ¿Se ha llevado a cabo una reflexión sobre el carácter de la disciplina desde la perspectiva de género, así como de las instituciones que la sustentan?						
Conceptualización	8. ¿Se han incorporado referentes femeninos, tanto en los marcos teóricos y conceptuales como en los metodológicos? ¿Se reflejan avances en el área llevados a cabo por mujeres?						
	9. ¿Se han incorporado enfoques críticos que contemplen la perspectiva de género e interseccional? ¿Se han ilustrado con ejemplos y casos?						
	10. ¿Se han incluido indicadores y datos desagregados por sexo/género cuando proceda y se analizan sus causas?						
Experimentación activa	11. ¿Se ha dado visibilidad al liderazgo y a la experiencia y las voces de las mujeres?						
	12. ¿Se han fomentado las actividades de aprendizaje que suponen un cuestionamiento de los roles tradicionales de género?						
	13. ¿Se han ideado estrategias participativas no discriminatorias?						
Evaluación	14. ¿Se ha definido una bibliografía equilibrada con nombres completos de autoras y autores con el fin de identificar la aportación femenina?						
	15. ¿Se han incorporado herramientas cualitativas para valorar el cambio en la percepción de estereotipos?						
	16. ¿Se han realizado pruebas de evaluación diversificadas? ¿Se ha realizado una evaluación sumativa?						
	17. ¿Se ha incorporado el uso de lenguaje inclusivo y no sexista?						

3.6. Propuesta de un modelo de monitorización y evaluación grupo piloto docencia

Una vez finalizadas las guías, el objetivo es que se puedan poner en marcha las acciones definidas por parte del profesorado participante en el proyecto piloto. Para ello, en una segunda fase se diseñará una propuesta de monitorización y evaluación que permita validar los indicadores.

Dicha propuesta se presentará como una acción de Innovación Docente. El objetivo es socializar el proceso e introducir la perspectiva de género en las dinámicas institucionales.

Además, para una institucionalización del trabajo realizado para la elaboración en las guías, el equipo motor de este proceso potenciará su distribución y presentación tanto ante las distintas instancias a nivel general de la institución (Vicerrectorados y Consejo de dirección) como a nivel de las facultades.

Junto con esto, se diseñarán acciones que permitan dar la mayor difusión posible a la Guía fuera de la institución.

4

Glosario

Este glosario se ha construido y extraído de otros trabajos. Es importante destacar que no se trata de un trabajo original, sino que las entradas son resultado de la combinación o transcripción directa de diferentes entradas en las obras referenciadas al final de la sección.

A

Acceso y control de los recursos

Acceso significa tener la oportunidad de utilizar determinados recursos para satisfacer necesidades e intereses personales y colectivos. Control se refiere a la posibilidad de utilizar los recursos y tomar decisiones, de manera permanente, sobre su aplicación; significa poder para decidir sobre el uso de los recursos. Existen factores que influyen en las actividades, el acceso y control de los recursos: la división del trabajo, las tradiciones culturales, la violencia de género, los cambios políticos o la degradación medioambiental, crean oportunidades y limitaciones diferentes para la participación de las mujeres y hombres en el desarrollo.

Acciones afirmativas o acciones positivas

Estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas o políticas que se orientan a mejorar las condi-

ciones de vida y las oportunidades de grupos de población que hayan sufrido o sufran algún tipo de discriminación. En relación a la igualdad de género, son estrategias destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales. Pueden ser de dos tipos: indirectas (no inciden directamente en los resultados: análisis, normas, leyes, etc.) y directas (inciden directamente en los resultados: cuotas).

Abuso sexual

Acto en perjuicio de la libertad sexual de otra persona, de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, que ejecuta una persona u obliga a ejecutar a otra sobre sí misma u otra persona.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

Adopción de decisiones y participación

La adopción de decisiones se refiere a muchas áreas diferentes de la vida pública, que incluye pero no se limita a las posiciones decisorias en los Gobiernos, órganos legislativos y partidos políticos. También es necesario buscar representación paritaria de mujeres y hombres en posiciones decisorias en los ámbitos de las artes, cultura, deportes, medios de comunicación, educación, religión y el derecho, así como organizaciones empleadoras, sindicatos, compañías transnacionales y nacionales, bancos, instituciones académicas y científicas, y organizaciones regionales e internacionales. La participación igual de las mujeres en la adopción de decisiones no es una mera demanda de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tomen en cuenta los intereses de las mujeres. Sin la participación activa de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de las mujeres

en todos los niveles de adopción de decisiones, no se podrán alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz.

Ámbito privado

Espacio y acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde tradicionalmente las mujeres han tenido un papel protagónico que no es valorado en todas sus dimensiones por la sociedad. Este es un nivel primario para la reivindicación de sus derechos.

Ámbito público

Espacio y acciones relacionados con la producción y la política, donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino.

Análisis de género VER Datos desagregados por sexo

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etcétera, entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado. El análisis de género consiste en la recolección y examen sistemático y permanente de información sobre las diferencias de género y las relaciones sociales en orden a identificar, entender y modificar las inequidades basadas en el género. Considerar la perspectiva de género significa que esta es una dimensión fundamental en la diferenciación, estructuración y jerarquización de las sociedades, no solo una variable más de análisis. Desarrollar un análisis de género implica, por lo tanto: contar con información desagregada por sexos (esta es una condición, no el análisis en sí); elaborar indicadores de género; y examinar cómo y por qué se producen las disparidades de género, su gravedad, sus causas y los medios aplicados o a aplicar para eliminarlas.

Androcentrismo

Visión del mundo y de las cosas en la que los hombres son el centro y la medida, donde las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad se ocultan y se convierten en invisibles. Una visión andro-

céntrica, presupone que la experiencia masculina sería «la universal», la principal, la única y la mejor referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina. La visión androcéntrica confunde a la humanidad con el hombre. Y justifica que los hombres ocupen un espacio público y económico al que se otorga poder y prestigio, mientras que el espacio privado tradicionalmente ocupado por las mujeres no ha contado con ese reconocimiento. Desde esta posición de poder se reproducen y alimentan los mecanismos que hacen posible que la desigualdad se mantenga, se infravaloran los trabajos realizados por las mujeres y su influencia en la vida social y se generan fuertes resistencias al cambio hacia la igualdad. Así, la visión androcentrista ha condicionado la educación, la ciencia, la economía, la sanidad, la política, etcétera, situando el protagonismo de mujeres y hombres a niveles diferentes y construyendo referentes simbólicos, identidades y subjetividades distintas en hombres y mujeres basadas en su sexo biológico.

Auditoría de género

Auditoría social que pertenece a la categoría de «auditorías de calidad», la cual evalúa si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen. Establece una línea de base, identifica brechas y desafíos críticos, y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género. Monitorea y evalúa los avances relativos a la transversalización de género y ayuda a construir el sentido de propiedad institucional de las iniciativas sobre igualdad de género.

Autodefensa feminista

La autodefensa supone ser agente y situarse en una posición de actuación que es sinónima de poder. La autodefensa feminista es una estrategia feminista de empoderamiento personal y colectivo, no solo para cuestionar y enfrentar la violencia sexista sino también para redefinirla desde el punto de vista de las mujeres. Es una actitud vital —«aquí estoy yo y tengo derecho a estar»—, una reacción frente a un ataque físico (lo más fácil de resolver) y, sobre todo, una reacción de apropiación del territorio más propio de la vida de cada mujer: el cuerpo y los derechos. Por tanto, la Autodefensa Feminista no es la solución para erradicar la violencia, pero sí es una estrategia más para conseguirlo.

Autonomía

Capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones: 1) autonomía física (la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia); 2) autonomía económica (derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres); y 3) autonomía en la adopción de decisiones (participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno).

Autoridad-Affidamento

Concepto acuñado por las feministas italianas de la diferencia que hace referencia a una práctica de lealtad, compromiso, confianza y cuidado primario entre mujeres. Una práctica que consideran de inaudita libertad «femenina», en la medida en que se construye en oposición a la ley paterna que exige, a cambio de cuidado y protección, la desvinculación, la sospecha y la desidentificación entre las mujeres. El *affidamento* sería el acto por medio del cual las mujeres podrían encontrarse con la otra igual en la opresión, y construir con ella lazos de solidaridad, amor y respeto.

B

Binarismo y sistema sexo-género VER Sistema sexo-género

El binarismo sexual es el resultado del sistema de configuración en el cual una persona es socializada en un género determinado, hombre o mujer, en función de su sexo biológico de nacimiento.

Brechas de género

Reflejan las desigualdades existentes entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos entre otros. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. «brecha salarial de género.» Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos tales como los cuatro pilares que el Foro Económico

Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Brecha digital de género

Define las desigualdades en el acceso a las nuevas tecnologías por parte de diferentes grupos sociales: personas de países empobrecidos y enriquecidos; de contextos urbanos y rurales, etc. La brecha digital de género analiza, por tanto, por qué las mujeres siguen conectándose a Internet en menor medida y con menor frecuencia que los hombres, así como su menor alfabetización en usos avanzados.

Brecha de datos de género

Fenómeno por el cual la gran mayoría de la información que se ha recogido y se está recogiendo a nivel mundial (esto incluiría desde los datos económicos hasta los datos de planificación urbana, los datos médicos o los datos que se utilizan para entrenar los algoritmos de *machine learning*) se han recogido entendiendo al hombre como persona «estándar» o «universal». Si se desea diseñar un mundo que funcione para la mujer del futuro igual que funciona para el hombre del presente, es necesario trabajar en contra de esta brecha de datos de género.

C

Cambio organizacional pro-equidad de género

Actuaciones de reflexión en el seno organizacional que suponen transformar los modos existentes de hacer y pensar, con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se producen en cualquiera de los ámbitos de funcionamiento de la organización: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc. Consta de procesos de diagnóstico y aprendizaje colectivo que colocan en el centro del análisis y la reflexión la cultura organizacional y que se estructuran en dos momentos: uno de diagnóstico y otro de planificación de acciones. Estos procesos asumen que organizaciones desequilibradas desde la perspectiva de género producen impactos también desequilibrados. Y proponen, por tanto, análisis organizacionales inte-

grales y amplios que pretenden ir más allá del análisis de la situación y posición de las mujeres y hombres en las organizaciones.

Ceguera de género

Consiste en no considerar la dimensión de género como categoría significativa para el abordaje e interpretación de los problemas de investigación. Esta omisión suele producirse como consecuencia de una falta de formación y concienciación en materia de género. A veces, tras una supuesta neutralidad de género lo que se esconde es ceguera de género. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el *status quo* y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Ciberviolencias

Violencias que ocurren en forma virtual, utilizando las tecnologías como medio para ejercer daño o dominio. La ciberviolencia contra las mujeres se puede expresar por parte de parejas, exparejas, personas conocidas o personas desconocidas y tiene varias formas principales de manifestación: cibercontrol (vigilancia continuada de las actividades que realiza una mujer en concreto, de su localización, sus amistades y de los comentarios y las fotos que comparte); ciberacoso (intento de contactar, de manera insistente, con una mujer en concreto, mediante el envío de mensajes, de solicitudes de amistad en las redes o de peticiones de fotografías); cibermisoginia (insulto virtualizado que, mediante la generalización, trata de reproducir odio sobre las mujeres); ciberviolencia simbólica (representación de las mujeres como objeto sexual a través de contenidos virtuales).

Coeducación

Proceso intencionado y consciente de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan y, por tanto, evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas y conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y pro-

fesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo. En este sentido, la coeducación aporta una nueva visión a la hora de abordar la capacitación, las competencias personales y el ejercicio del poder de niñas y niños. Plantea identificar el contenido conceptual de desarrollo integral de persona desde un punto de vista cognitivo, afectivo y actitudinal. Implica transformar la actual escuela mixta en una escuela coeducativa, es decir, una escuela que tenga como referencia la persona y el desarrollo de su identidad como tal.

Comunicación no sexista VER Lenguaje no sexista

Disfrazada de neutral, la mirada de los medios de comunicación hegemónicos es patriarcal y androcéntrica, porque utiliza el punto de vista masculino como universal y referente a la hora de elaborar la información y la publicidad y de crear opinión. Frente a la comunicación tradicional existe la comunicación no sexista, que se propone trascender los roles y los estereotipos de género y visibilizar a las mujeres como protagonistas en todas las secciones y no solo en las consideradas «blandas»: sociedad, cultura-espectáculo y gente-mundo. Apuesta por dar a conocer sus aportaciones a la sociedad, sus luchas y sus demandas y representarlas así en todas sus dimensiones y de modo más ajustado a la realidad actual, una realidad cambiante y que dista mucho de ser la de hace décadas. De la misma forma, la comunicación no sexista busca romper con los roles y estereotipos de género históricamente reservados a los hombres. Los representa, por ejemplo, en su faceta de cuidadores y cuestiona sus conductas de superioridad o dominación, violentas o de riesgo.

Conciencia de género/sensibilidad de género

Compromiso de colocar las necesidades y prioridades de las mujeres en el centro de la planificación y diseñar y analizar programas y proyectos, contemplando los distintos efectos que pueden tener para mujeres y hombres. Esta conciencia supone entender que las mujeres deben tener igual participación que los hombres en las consultas sobre el diseño y la ejecución de políticas y proyectos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Estrategia destinada a conseguir una nueva organización del sistema social y económico, donde mujeres y hombres puedan hacer

compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal. Parece que el término alude a dos ámbitos: el público y el privado-doméstico. Sin embargo, es más apropiado hablar de una nueva organización social que de conciliación, ya que se pretende buscar un modelo social que armonice las diferentes esferas de la vida de tal manera que se pueda evitar la situación actual en la que prácticamente todos los ámbitos deben acomodarse a uno de ellos: el laboral. Este nuevo modelo debe valorar el trabajo doméstico y de cuidado, esencial para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades, tanto o más que el productivo.

Construcción social del género

Definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como femeninos o masculinos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre tanto a nivel personal como social e institucional. Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de la vida de las y los sujetos, durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares, tienen una peculiar relevancia. A nivel social, la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres, con la estructura material y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos.

Corresponsabilidad

Necesidad de romper con la construcción social de género, impulsando que los hombres asuman la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado y desarrollando las capacidades para desempeñar este trabajo. Por tanto, la corresponsabilidad responde a asunción equitativa, entre hombres, mujeres y personas no binarias, así como entre las personas y los distintos agentes de la sociedad, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados a los cuidados y a la atención de las necesidades de la vida desde una visión comunitaria.

Cuidados (cadenas globales de cuidados) VER Ética reaccionaria del cuidado

Los cuidados son aquellos trabajos necesarios para el sostenimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo de la vida. Trabajos que están íntimamente ligados a la naturaleza de interdependencia de nuestra propia existencia. Cuidados necesarios con mayor o menor intensidad, con mayor o menor especialidad, en diferentes etapas de nuestras vidas, así como también diferentes tareas que son condición de posibilidad para el desarrollo de otras actividades laborales, sociales, etc., así como para asegurar el bienestar de las personas. La invisibilización de estos trabajos relegados al ámbito privado y practicados fundamentalmente por mujeres sin remuneración alguna, hace que sigan sin ser contabilizados en la mayoría de las economías nacionales. Al igual que, los que sí son remunerados, se encuentren en el sector sumergido o en fuertes condiciones de precariedad, como es el caso de las llamadas trabajadoras domésticas. En ese sentido, el concepto «cadenas globales de cuidados» describe las formas en las que las responsabilidades de cuidados se transfieren de un hogar a otro, a través de las fronteras nacionales, formando cadenas. En la medida en que las personas se mueven, el trabajo del sector de cuidados se internacionaliza. A través de esas cadenas, los hogares de distintos lugares del mundo están interconectados, transfiriendo tareas de cuidados de un hogar a otro, con base en jerarquías de poder, tales como el género, la etnia, la clase social, y el lugar de origen. Las cadenas globales de cuidados son un fenómeno que tiene lugar en el contexto de la globalización, feminización de la migración, y la transformación de los estados de bienestar social. Las cadenas están formadas por mujeres que emigran para trabajar en el sector de los cuidados (trabajo doméstico, personal de los servicios médicos, etc.), al mismo tiempo, que transfieren el trabajo de cuidados de sus propios hogares de origen, y a veces de destino, a otras mujeres.

Culpabilización de la víctima (revictimización)

En todas las formas de violencia existe cierto grado de «culpabilización de la víctima». Con el fin de no cuestionar la seguridad del mundo que nos rodea, cuando escuchamos acerca de un incidente violento, podemos estudiar el comportamiento de la víctima y convencernos de que si evitamos tales riesgos y comportamientos (por

ejemplo, estar solas tarde de noche, aventurarnos en ciertas áreas, no cerrar con seguro la puerta, vestirnos «provocativamente») evitaremos la violencia. Sin embargo, este acto natural de autodefensa psicológica dirige nuestra atención hacia la responsabilidad percibida de la víctima, y puede omitir cuestionar cabalmente la conducta del agresor. Al desplazar la culpa hacia la víctima de violencia de género, la atención recae sobre la víctima, que con frecuencia es una mujer, y su comportamiento, en lugar de hacerlo sobre las causas estructurales y las desigualdades en el trasfondo de la violencia cometida contra ella.

Currículo oculto de género

Conjunto interiorizado y no visible, oculto para el nivel consciente, de construcciones de pensamiento, valoraciones, significados y creencias que estructuran, construyen y determinan las relaciones y las prácticas sociales de y entre hombres y mujeres. Omnipresente en la cultura, forma parte de las instituciones sociales y de cada miembro de la sociedad. Está dentro y fuera de la persona y de las instituciones.

Cuotas (de participación, de participación política)

Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo, puede ser por razón de raza, lengua, etc.), en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación. Las cuotas de participación política de las mujeres son uno de los mecanismos de acción positiva directa más recientes, que se han articulado jurídica y políticamente para tratar de «romper» la hegemonía masculina en la política y en los procesos de toma de decisión. Estas cuotas se adoptaron tomando en cuenta que el derecho al sufragio no ha generado los resultados esperados en la participación y en la representación de los intereses femeninos en la esfera pública. Los sistemas de cuotas se han considerado una de las medidas especiales o acciones afirmativas más eficaces para aumentar la participación política de las mujeres. En los países donde a los asuntos de las mujeres siempre se les ha adjudicado la más baja prioridad, el aumento de la cantidad de mujeres que ocupan posiciones decisorias ha ayudado a elevar la agenda a un nivel de mayor prioridad.

D

Datos desagregados por sexo VER Análisis de género

Datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, permitiendo reflejar los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

Derechos humanos de las mujeres

Ha quedado demostrado que el desarrollo del derecho internacional de los Derechos Humanos ha sido, en general, parcial y androcéntrico, privilegiando una visión del mundo masculina y excluyendo la consideración de los problemas más urgentes que han venido afrontando las mujeres. La multitud de violaciones de los Derechos Humanos de las Mujeres afectan a su dignidad como personas, a su libertad, al libre desenvolvimiento de su personalidad, a sus oportunidades de desarrollo personal y social y a su capacidad para participar en el destino de sus países y en la construcción del modelo de sociedad que les toca vivir. También afecta a la elaboración de las normas jurídicas que pretenden estructurar esos derechos humanos. Ante esta realidad, y desde la acción y la reflexión promovida por el movimiento feminista, se ha visto la necesidad de reconceptualizar los Derechos Humanos desde una perspectiva de género, donde se representarán las experiencias de las mujeres tanto en el discurso como en la práctica.

Derechos reproductivos

Derechos que tienen las mujeres y los hombres para poder obtener información y libre acceso a los métodos anticonceptivos, derecho de las mujeres a recibir seguimiento adecuado durante sus embarazos y a la atención personalizada durante y después del parto. Los derechos reproductivos descansan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas y personas de decidir libre y responsablemente la cantidad de hijas/

os que tendrán, en qué momento y su espaciamiento, y de tener la información y los medios para hacerlo, y el derecho de lograr el nivel más alto de salud sexual y reproductiva. También incluyen el derecho de tomar todas las decisiones acerca de la reproducción, libre de discriminación, coerción y violencia. Los derechos reproductivos integran los derechos sexuales.

Derechos sexuales

Son los derechos humanos relacionados con la vida sexual de todas las personas. No distinguen por razones étnico-raciales, accesos socioeconómicos, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género. Incluyen el derechos de todas las personas, libres de coerción, discriminación y violencia, a: el nivel más alto posible de salud en relación a la sexualidad, incluido el acceso a servicios asistenciales de salud sexual y reproductiva; buscar, recibir e impartir información sobre la sexualidad; educación sexual; respeto por la integridad física; elegir pareja; decidir tener una vida sexual activa o no; relaciones sexuales consentidas; matrimonio consentido; optar por tener hijas/os o no, y cuándo; y procurar una vida sexual segura y placentera. Los derechos sexuales se integran en los derechos reproductivos.

Discriminación por razón de sexo

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas por razón de sexo y que carece de justificación objetiva y razonable. Puede ser de tres tipos: directa (tratamiento diferenciado y perjudicial, donde el sexo es objeto de consideración directa y que carece de justificación objetiva y razonable); indirecta (disposición, criterio o práctica, no vinculada al sexo de las personas y aparentemente neutra, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y que no está objetivamente justificada por ninguna razón u otra condición necesaria); y múltiple (paradigma de la intersección que se produce en las mujeres cuando confluyen diferentes factores que potencian su discriminación, por ejemplo, etnia, religión, discapacidad física y/o psíquica, etc.).

Diversidad

Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

Diversidad sexual y de género

Reivindica la aceptación de comportamientos sexuales, con iguales derechos, libertades y oportunidades, como prácticas amparadas por los derechos humanos. Es la pluralidad de opciones sexuales y manifestaciones de la identidad género, que no se limitan a la heterosexualidad como norma de género y sexual, ni se circunscriben a lo masculino y femenino, como exclusivo de hombres y mujeres, respectivamente. Es un concepto ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad, propio de la heteronormatividad y la heterosexualidad.

División sexual (o por género) del trabajo

Es una división de tipo estructural que está directamente relacionada con los patrones socioculturales, que determinan las actividades que deben hacer los hombres y las mujeres. Por tanto, se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y apreciados para cada sexo. En la práctica, la división sexual del trabajo es, sobre todo, una relación de poder, puesto que se ha otorgado mayor valor social y visibilidad a las tareas adjudicadas a los hombres en detrimento de las adjudicadas a las mujeres. Así, a los hombres se les ha asignado la esfera pública de los trabajos y a las mujeres la esfera privada de los mismos. En esta relación jerárquica, los trabajos de cuidados de la especie humana realizados mayoritariamente por mujeres a lo largo de la historia han sido excluidos de la calificación de trabajo y se ha normativizado que estas tareas les corresponden exclusivamente a las mujeres en función de su sexo. Y muchos otros trabajos que han realizado las mujeres en la esfera pública no han formado parte del relato histórico de lo que les corresponde a las mujeres en función de su sexo. La división sexual del trabajo ha contribuido a crear un imaginario social de espacios fragmentados de nuestras vidas, con diversa visibilidad y peso social. Así, hay funciones y sectores visibles y otros invisibilizados.

Doble jornada VER Tripe rol de las mujeres

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral o productivo, y además de-

ben desarrollar todas las tareas domésticas y reproductivas (crianza de niñas/os, cuidado de enfermos/as y de personas mayores).

E

Ecocodependencia VER interdependencia

La vida de las personas depende y es continuidad de la naturaleza. Sustener la vida significa mantener esa relación de interdependencia de nuestras sociedades con la naturaleza. Somos seres absolutamente ecocodependientes porque todos los bienes y recursos que utilizamos para todas nuestras actividades vitales salen de la naturaleza, de la que formamos parte. Somos naturaleza. Y eso significa que debemos asumir que pertenecemos a un entorno biofísico que tiene límites. En definitiva, vivimos en y de la naturaleza y si queremos sobrevivir como especie tenemos que cuidarla.

Economía de los cuidados

El espacio de actividades, bienes o servicios tanto materiales como sociales necesarios para la reproducción y el mantenimiento de la vida de las personas como son la alimentación, la salud, el afecto, la educación y un entorno de vida adecuado. La economía de los cuidados hace hincapié en el análisis del papel que juegan los trabajos de cuidados, particularmente los no remunerados, pero no solo, en nuestras vidas a lo largo del ciclo vital, y reflexiona sobre la importancia que estos tienen en nuestra calidad de vida. Así, defiende que la naturaleza y el trabajo doméstico y de cuidados son los dos pilares básicos en los que se apoya el sistema económico actual, porque sin ellos el sistema se derrumbaría.

Economía feminista VER Interdependencia, Ecocodependencia

Corriente del pensamiento económico heterodoxo que defiende que la economía tiene que ver con todas las condiciones sociales que permiten la reproducción de la vida. Parte de la crítica a las teorías económicas hegemónicas que han desvalorizado y, generalmente, ignorado los aportes realizados históricamente por las mujeres a la actividad económica. Recupera las vivencias femeninas históricamente invisibilizadas vinculadas con los trabajos domésticos y de cuidados rompiendo las fronteras de la economía

monetizada y vinculada exclusivamente con el afán de lucro. La economía feminista, a partir del cuestionamiento del marco de análisis económico tradicional, resignifica los principales conceptos utilizados, desde el propio sujeto económico, pasando por el concepto de trabajo, bienestar, riqueza y desarrollo, entre otros. Esto abre la posibilidad de visibilizar las relaciones socioeconómicas que tienen lugar entre las personas y en las comunidades desde un prisma más vital, a partir de lo que es crucial en su cotidianidad, siendo conscientes de la importancia de la interdependencia, y la eco-dependencia humana. Esto supone que valores como la solidaridad y el apoyo mutuo se sitúen en el centro del análisis a favor de la sostenibilidad de la vida, con objeto de superar el conflicto capital-vida.

Ética reaccionaria del cuidado VER Cuidados

Se basa en las obligaciones impuestas a las mujeres por su condición femenina, con el objetivo de que prioricen el cuidado de las otras personas que la rodean frente a su propio autocuidado y sus propias preferencias y prioridades personales. Es decir, la imposición social de la construcción de un yo supeditado al bienestar de los otros, dejando en último lugar, u obviando el bienestar personal.

Empoderamiento

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas, que modifican la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades y desafíen los sentimientos de inferioridad. El empoderamiento es siempre relacional y es un proceso, es decir, no es un estado al que se accede de una vez por todas y para siempre, sino más bien una serie de cambios en el tiempo que no tiene meta final, ya que ninguna mujer llega nunca a estar empoderada en un sentido absoluto. No se trata de ganar poder para sentirse mejor o para dominar a otras personas. El empoderamiento no se puede entender sin un cuestionamiento de la desigualdad en las relaciones entre mujeres y hombres, ya que se trata de un proceso de ampliar las opciones que restringen las capacidades de las mujeres, de todas las mujeres.

Equidad de género

Justicia en el tratamiento de hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre hombres y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias, y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos.

Estereotipos de género VER Roles de género VER Prejuicios de género

Modelos o ideas sociales y culturales preconcebidos que atribuyen a las mujeres y a los hombres una serie concreta y limitada de características en función de su sexo. Determinan las expectativas sociales y suponen un obstáculo para conseguir una igualdad de género real.

F

Feminización de la pobreza

Creciente empobrecimiento material de las mujeres, empeoramiento de sus condiciones de vida y vulneración de sus derechos fundamentales. Asimismo, hace referencia a los mayores niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad que sufren las mujeres por su posición subordinada a los hombres.

Feminismos VER Movimiento feminista

Se refiere tanto a corrientes de pensamiento teórico, como a movimientos sociales, que postulan una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo muchos cambios en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen

sus políticas sociales y económicas. Actualmente el término se usa en plural, porque existen varias corrientes teóricas y políticas.

Feminismo de la igualdad

Tipificación de corrientes feministas que tiene relevancia particularmente en la Europa continental de los años 70-80. El feminismo de la igualdad se expresa en clave vindicativa, según la cual las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres (y no menos ni otros), deben acceder a los mismos recursos, cobrar el mismo salario por el mismo trabajo y disfrutar de las mismas oportunidades. En el estado español, las teóricas más relevantes de lo que también se ha llamado «feminismo ilustrado» han sido las grandes defensoras del feminismo de la igualdad, señaladamente Celia Amorós y Amelia Valcárcel, entre otras muchas.

Feminismo de la diferencia

Tipificación de corrientes feministas que tiene relevancia particularmente en la Europa continental de los años 70-80. El feminismo de la diferencia apuesta por el sentido, el significado que se le da al hecho de ser mujer, por el reconocimiento de los valores que tradicionalmente se han considerado como femeninos dándoles autoridad y poder social, al margen de las estructuras patriarcales. El pensamiento desplegado en torno a la Librería de Mujeres de Milán, el desarrollado por teóricas vinculadas a la práctica psicoanalítica en Francia o por militantes y pensadoras feministas como Victoria Sendón o Marijose Urruzola en el estado español son algunos ejemplos del feminismo de la diferencia. En los años en que se acuña la dicotomía «feminismo de la igualdad/feminismo de la diferencia», el debate intrafeminista girará en torno a si los objetivos del feminismo (es decir, aquello que con la lucha feminista queremos conseguir) han de entenderse en términos de igualdad o de diferencia respecto a los hombres. También, de paso, sobre sí mujeres y hombres tenemos identidades diferentes o no.

Feminismos descoloniales

El feminismo descolonial recupera las filosofías y prácticas ancestrales de las mujeres y los pueblos que la colonización ha intentado exterminar en el sur global. Al mismo tiempo, reivindica y visibiliza las luchas

y resistencias de las mujeres en sus territorios, que mayormente están vinculadas con la defensa del cuerpo-teirra. Descolonizar el feminismo implica también descolonizar los relatos hegemónicos y ser conscientes que hoy en día hay un sistema colonial, que en alianza con el capitalismo, el racismo y el patriarcado, ha construido su sujeto político a partir de la subalteridad del Otro (no europeo/occidental), bajo políticas de genocidio, esclavitud, borrado histórico y la violación sistemática de mujeres, niñas y territorios.

Feminismo islámico

El feminismo islámico surgió de forma espontánea en los años 80, a raíz de la reflexión y del estudio por parte de mujeres musulmanas de todo el mundo, y emergió con fuerza en los 90. No es un movimiento que nace en una sola parte del globo; destacó en Egipto, en Irán, en Marruecos, en Túnez, sin olvidarnos de los países más grandes del mundo musulmán: Indonesia y Malasia, donde existe un movimiento muy importante. También tomó cuerpo en comunidades islámicas aisladas en otros países, pero fue más difundido en Estados Unidos, donde las mujeres tienen estudios superiores. Denuncian que la lectura que las instituciones han hecho de los textos sagrados, todas controladas por hombres, es la responsable de la marginación de las mujeres. Muchas mujeres musulmanas han comenzado a releer los textos sagrados y afirman que lo que encierran es un mensaje espiritual que, al contrario de lo que se dice, está liberando y ha liberado a las mujeres.

Feminicidio

Conjunto de violencias dirigidas específicamente a la eliminación de las mujeres por su condición de mujeres y de aquellas personas que tengan características identificadas como femeninas. Busca su exterminio material y simbólico y el control de su movilidad y de su conducta en las esferas pública y privada. Con frecuencia, la violencia feminicida es perpetrada por medios sexuales, sin embargo, no son crímenes con un móvil sexual. Busca mostrar públicamente este poder mandando un mensaje a la sociedad: la dominación masculina sobre los cuerpos femeninos y sobre los feminizados. El feminicidio es un concepto político construido y visibilizado colectivamente por un gran número de organizaciones de mujeres de América Latina y por el feminismo. Es utilizado para denunciar la violencia contra las mujeres y la impunidad con la que se perpetúa.

G

Gay

Persona que experimenta atracción física, romántica y/o emocional hacia personas del mismo sexo. A menudo se utiliza para describir a un hombre que se siente sexualmente atraído por otros hombres.

Género *VER Construcción social del género*

Definición cultural de la conducta que se considera apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinado. El género es una construcción social que varía a través de la historia y se refiere a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera «masculino» o «femenino» mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia y las instituciones.

H

Heteronormatividad

Expresión utilizada para describir o identificar la norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado. Por tanto, se refiere al régimen social, político y económico, cuya única forma aceptable y normal de expresión de los deseos sexuales y afectivos, así como de la propia identidad, es la heterosexualidad, la cual presupone que lo masculino y lo femenino son sustancialmente complementarios, en lo que respecta al deseo. La base ideológica de la heteronormatividad es el binarismo sexual, es decir, la reducción del ser humano a dos categorías distintas y complementarias: hombres y mujeres. Esto quiere decir que, tanto las preferencias sexuales como los roles y las relaciones que se establecen entre los individuos dentro de la sociedad, deben darse en base al binario «masculino-femenino», teniendo que coincidir siempre el «sexo biológico» con la identidad de género y los deseos asignados socialmente a éste. La heteronormatividad considera que la heterosexualidad es la única sexualidad «normal», natural y aceptada y todo lo que se salga de ella es considerado anormal e incorrecto y, por ello, es marginado, estigmatizado e invisibilizado.

Heteropatriarcado *VER Heteronormatividad, Patriarcado*

El patriarcado es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños y las niñas de la familia, do-

minio que se extiende a la sociedad en general. Se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyectó a todo el orden social. El heteropatriarcado hace referencia a la forma de organización y control social donde se oprime principalmente a las mujeres y a las personas que disienten del mandato de género masculino hegemónico. Este sistema construye unas estructuras normativas en las que las relaciones sexuales heterosexuales se sitúan en el centro y se considera que los roles a desempeñar por las mujeres deben estar vinculados a la crianza de la especie humana y al servicio de los hombres con los que conviven.

I

Identidad de género

Es la construcción social que abarca la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento.

Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y un requisito como indicador del desarrollo centrado en las personas.

Igualdad de oportunidades

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Interseccionalidad

Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otros ejes estructurales de desigualdad como la clase social, el origen, la raza, la edad, la identidad sexual, la diversidad funcional, etcétera, y cómo estos cruces contribuyen a configurar experiencias únicas de opresión y privilegio. Fue un concepto acuñado por Kimberlée Crenshaw en 1989 y subraya cómo las categorías sociales, lejos de ser naturales o biológicas, son construidas y están interrelacionadas.

Interdependencia

Hace referencia a la necesidad que tenemos las personas de los cuidados y las relaciones con otras personas. Desde que nacemos hasta que morimos, en unos momentos con más intensidad que en otros, necesitamos del cuidado de otras personas. Y, así mismo, la satisfacción de nuestras necesidades básicas tiene que ver con esas relaciones que establecemos. Así, se apuesta por visibilizar y valorizar el trabajo no remunerado como medio para reflexionar sobre el papel que el género juega en la economía, identificando propuestas para transformar la desigual e injusta realidad.

Invisibilización

Concepto utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determi-

nado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta evidente en la utilización del lenguaje. Aún hoy se aprende sobre «la historia del hombre», cuando en realidad se hace alusión a la humanidad. El trabajo de las mujeres también es en gran medida invisible o invisibilizado, porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) o la de cuidados no se valoran monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura, de la ciencia o del pensamiento.

L

Lenguaje no sexista VER Comunicación no sexista

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener. El lenguaje no sexista evidencia y transforma los usos del lenguaje en pos de formas inclusivas y representativas de las mujeres y otros colectivos.

Lesbiana

Mujer que es atraída física, romántica, y/o emocionalmente de manera perdurable por otras mujeres.

LGTBI

Acronimo que hace referencia a los grupos sociales que no siguen la norma sexual y de género (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales).

Liderazgo transformador

Todo aquel liderazgo orientado a lograr un cambio sostenible que aborde las causas subyacentes de la desigualdad. Un liderazgo trans-

formador desafía aquellas estructuras e ideologías que justifican y perpetúan la desigualdad de género y los desequilibrios de poder y busca garantizar que las acciones de liderazgo contribuyan al respeto de los derechos humanos, a la equidad, a la justicia y a la paz.

M

Machismo

Exaltación ideológica, afectiva, intelectual, erótica, jurídica de los hombres y de lo masculino. Es el conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Se sustenta en la polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino y en la estigmatización y desvalorización de lo propiamente femenino.

Mainstreaming *VER transversalización*

Una «política de mainstreaming», o transversalización de género, significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer. Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros.

Mansplaining

Cuando un hombre siente la necesidad de explicar algo a una mujer sin que ella se lo pida. Fue usado por primera vez en 2008 por la autora Rebecca Solnit en su ensayo «Men who explain things» en el *Los Angeles Times*.

Micromachismos

Distintas formas de violencia de género o discriminación que aparecen encubiertas. Pueden ser gestos, estrategias, expresiones o actos

que, disimuladamente, se producen. Tiene un amplio componente cultural y, en muchos casos, están solapados en la educación.

Misoginia

Fobia hacia las mujeres. Se basa en un negativismo de lo femenino, en una desvalorización generalizada de todas las mujeres, en una descalificación, reprobación y rechazo a las mujeres y lo femenino.

Movimiento Feminista VER Feminismos

Está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones. Tienen en común la conciencia de ser un grupo discriminado que lucha por conseguir el respeto y reconocimiento de sus derechos, que lucha por la igualdad y equidad entre géneros, y busca conseguir la libertad de las mujeres para que puedan elegir el modo de vida que desean. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo. El movimiento feminista ha creado un amplio conjunto de teorías sociales. En la actualidad no puede hablarse de un solo movimiento feminista sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan, desde diversas perspectivas, su lucha por una nueva sociedad. El movimiento feminista es heredero de las mujeres que en todo el mundo han luchado y siguen luchando por una sociedad más justa.

N

Neutro en cuanto al género

Acciones que no refuerzan ni mejoran las desigualdades de género. El género no se considera relevante, razón por la cual, las normas, roles y relaciones de género no se ven modificadas (ni empeoran ni mejoran).

Necesidades de género

El término viene de un concepto elaborado por Maxine Molyneux en la década de 1980. Esta autora diferencia entre intereses estratégicos y prácticos de los géneros, para integrar tanto los intereses de diferentes grupos de mujeres, como los intereses que les son comunes a cada género. En

1989, Caroline Moser tradujo este concepto al lenguaje de la cooperación para el desarrollo. Definió necesidades prácticas de género y necesidades estratégicas de género, para re-conocer que las mujeres tienen necesidades particulares distintas a las de los hombres, dada su posición subordinada y el papel que está asignado a los géneros en un contexto concreto.

Necesidades prácticas

Son las que resultan de las condiciones reales y actuales de vida de las mujeres. Se perciben inmediatamente y tienen que ver con la supervivencia. Por ejemplo, la necesidad de agua potable, de energía eléctrica, vivienda, salud, educación, alimentación, servicios básicos, etc. Este concepto va de la mano de las necesidades (intereses) estratégicos de género.

Necesidades (o intereses) estratégicos

Son las que se derivan de la desigual posición de hombres y mujeres en la sociedad, así como del interés por lograr relaciones de equidad entre mujeres y hombres y una sociedad más equitativa. Estas necesidades varían de acuerdo con el contexto cultural y sociopolítico en el que se desenvuelven mujeres y hombres; pueden incluir temas como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Normas de género

Ideas sobre cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres. Interiorizadas desde una edad temprana, las normas de género crean un ciclo de vida de socialización y estereotipación de género. Estas pautas y expectativas se estipulan dentro de una sociedad, cultura y comunidad en particular en ese momento.

O

Organizaciones habitables

Se refiere a organizaciones construidas desde miradas no patriarcales y que colocan en el centro de su hacer formas más solidarias, la

equidad y la justicia para hombres y mujeres. Organizaciones abiertas, flexibles, diversas, democráticas; basadas en liderazgos cooperativos; que impulsan la participación y ponen atención no solo en los resultados, sino también, o sobre todo, en los procesos y en las relaciones. Organizaciones que revisan y piensan críticamente sus formas de hacer y que en sus balances y auditorías incorporan criterios solidarios y de impacto social. Este concepto está relacionado con la necesidad de avanzar hacia organizaciones que se definan con valores como la corresponsabilidad, la colaboración, la atención y el vínculo entre lo personal y lo colectivo y las formas alternativas de pensar el trabajo y los cuidados.

Orientación sexual VER Identidad de género

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo o del mismo sexo, o más de un sexo y, entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo (homosexualidad), hacia el sexo opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos (bisexualidad).

P

Paridad de género VER Cuotas

Se refiere a la igualdad de representación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas.

Patriarcado VER Heteronorma, Heteropatriarcado

Un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres que a las mujeres. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la adopción de decisiones con respecto a

la mayoría de las áreas de la vida han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras, por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

Perspectiva de género

Forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

Poder

El poder implica la posibilidad, habilidad o capacidad de adoptar decisiones y emprender acciones. El ejercicio del poder es un aspecto importante de las relaciones. Cuanto más poder tiene una persona, más opciones se abren para esa persona. Quienes tienen menos poder tienen menos opciones y, por lo tanto, son más vulnerables al abuso. El proceso de empoderamiento incluye varios tipos de poder. Estas cuatro dimensiones se llaman: poder sobre (se ejerce sobre una persona), poder para (capacidad de tomar decisiones y acciones), poder con (poder colectivo para la consecución de un objetivo común) y poder interior (autoconciencia, autoestima, identidad y autoafirmación).

Presupuesto sensible al género

El presupuesto sensible al género o PSG es un método para determinar en qué medida los gastos de una institución han contribuido a la meta de igualdad de género o se han acercado a ella. Un presupuesto sensible al género es una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias (el gasto público y la tributación, en el caso estatal) desde una perspectiva de género.

Procesos generizantes

En el ámbito de las organizaciones supone prestar atención a cómo se privilegian y legitiman ciertos modos de trabajo, prácticas y valores

mientras que otros son dejados de lado. Siempre existen dinámicas de género, prácticas generizantes que reproducimos de manera consciente o inconsciente. Éstas son el origen de la desigualdad.

Procesos de cooptación y solidaridad entre pares

Los procesos de cooptación en una organización hacen referencia a completar vacantes a través de una votación o decisión que se toma a nivel interno. En esta decisión no es necesario el juicio externo de ningún miembro y se apuesta por la nominación que se lleva a cabo por los integrantes de una institución. En el caso de los hombres se suelen identificar en las organizaciones ciertas lógicas de solidaridad inter-pares: hombres que apoyan la presencia de otros hombres en espacios de poder. Estos sistemas van en claro detrimento, no solo del acceso de las mujeres a estas estructuras, sino de la democracia interna y de la diversidad en las organizaciones.

Plan de Igualdad

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. La coordinación entre diferentes áreas, así como la dotación de recursos humanos y económicos (programa, coordinación, personas y presupuesto), son requisitos ineludibles.

Posición de las mujeres

Hace referencia a las características socio-económicas que configuran los niveles materiales de vida determinando la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad.

Prejuicios de género VER Estereotipos de género

Es, a menudo, la distinción involuntaria e implícita entre hombres y mujeres al situar un género en una posición jerárquica en relación

con el otro en un contexto determinado, como resultado de las imágenes estereotipadas de la masculinidad y la feminidad. Esto influye tanto en la participación de los hombres y las mujeres en la investigación (de ahí la representación minoritaria de mujeres) como en la validez de la misma. Un ejemplo de prejuicios de género en la investigación es aquella que se centra en la experiencia y el punto de vista de hombres o de mujeres y presenta los resultados como universalmente válidos.

Q

Queer

Describe toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social (con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90), que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas o estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas.

R

Relaciones de género (poder)

Subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión, orientación sexual— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.

Roles de género VER Estereotipos de género

Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están

condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

T

Techo de cristal

Metáfora que ha sido utilizada para describir una superficie superior invisible en la carrera laboral/profesional de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar. Los estereotipos que configuran el techo de cristal convierten a las mujeres en —no-elegibles— para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder. Por otra, hay mujeres que asumen este estereotipo interiorizándolo, repitiéndolo casi sin cuestionarlo y como si fuera resultado de elecciones propias.

Teoría de género

Utiliza las diferencias entre sexo y género como herramienta de análisis central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género en distintas sociedades. A la vez, da cuenta de la identidad genérica, tanto de los hombres como de las mujeres.

Trabajo de cuidados no remunerado

Abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que la mayoría del trabajo que mantiene la vida diaria (cultivar alimentos, cocinar, criar a las niñas y niños, cuidar a las personas mayores, mantener la casa, buscar agua) es realizado por

las mujeres. El poco valor social y económico asignado a este trabajo contrasta dramáticamente con la importancia real que tiene para las familias y la sociedad en general. Sin embargo, como el trabajo de cuidados se entiende como «tarea de mujeres», en su mayoría no recibe compensación monetaria. Porque no se valora, no se mide. Porque no se ve, no se toma en cuenta al diseñar políticas.

Trabajo reproductivo/doméstico

Comprende las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias, la crianza de niños y niñas, los quehaceres propios del hogar, el cuidado de niños, niñas, ancianos, ancianas, personas enfermas. El trabajo doméstico puede ser de dos tipos: remunerado y no remunerado. El trabajo reproductivo no solo se ciñe al espacio del hogar, aunque este constituye el núcleo principal en el que se desarrolla, sino que se debe tener en cuenta el hecho de que numerosas tareas se materializan en un espacio familiar comprendido tanto dentro como fuera del hogar.

Trabajo productivo

Todo tipo de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios. Trabajo que se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB). En él no se incluyen ni la economía informal o sumergida ni el trabajo doméstico, realizados mayoritariamente por mujeres.

Transexual

Persona que a más de asumir una identidad de género masculina o femenina, realiza intervenciones en su cuerpo para alejarse de su biología original. Las personas transexuales pueden ser:

- Hombres transexuales: Transición corporal de mujer a hombre. Intervienen su cuerpo para lograr una estética corporal masculina. Los cambios incluyen en algunos casos administración de hormonas masculinas, extirpación de senos (mastectomía) y en algunos casos una cirugía de reasignación genital (faloplastia).
- Mujeres transexuales: Transición corporal de hombre a mujer. Intervienen su cuerpo para adaptarlo a la biología femenina. Generalmente estos cambios incluyen la administración de hormo-

nas femeninas, implantes de senos, eliminación de la barba y en algunos casos una cirugía de reasignación genital (vaginoplastia).

Transfeminismos

Movimiento de resistencia que entiende el género como un sistema de poder, una tecnología, un dispositivo, que produce, controla y limita los cuerpos, para adaptarlos al orden social establecido. El transfeminismo pretende modificar, ampliar, alterar y transformar los códigos que rigen dichas construcciones sociales.

Transgénero

Define una persona cuya identidad y expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas asociadas tradicionalmente, con su sexo. Las personas transgénero pueden auto identificarse como transgénero femenina, masculina, transmujer, transhombre, transexual, y pueden expresar sus géneros en una variedad de maneras masculinas, femeninas o andróginas.

Transversalización/transversalidad de género / Mainstreaming

También conocido como Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género (EIG), consiste en integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género entre hombres y mujeres. Es una estrategia reguladora para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la acción positiva que equilibre la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y que logre que las consideraciones de género ocupen un lugar central en todas las actividades: la formulación de políticas, la investigación, la asignación de recursos, etc.

Triple rol VER Doble jornada

Se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles: reproductivo, productivo y trabajo comunitario. El rol pro-

ductivo hace referencia a las actividades que generan ingresos para la familia, que pueden ser trabajos remunerados o no. Por su parte, el rol reproductivo se refiere a las actividades domésticas que aumentan los recursos de la familia, como son la crianza y el cuidado de las personas del ámbito familiar, así como cocinar, lavar, cultivar, recoger agua, etc. Al ser actividades que no son consideradas trabajo, no están valoradas económica ni socialmente. El rol comunitario o de gestión de la comunidad hace referencia a la provisión y a la asignación de los recursos comunitarios (como son la obtención y la distribución de insumos para consumo colectivo —agua, servicios médicos, limpieza de infraestructura—) y a ser parte integrante de los comités comunitarios aunque, en el caso de las mujeres, no en una posición de influencia y de toma de decisiones. Cualquier proyecto que se centre únicamente en uno de los roles obviando los demás, corre un serio riesgo de afectar al precario equilibrio de atender estos tres roles, llevando a sobrecargar a las mujeres con más actividades y dificultando la posibilidad de que se incorporen a los procesos de desarrollo.

U

Usos del tiempo y corresponsabilidad

El uso del tiempo es una medida importante de las actividades de las mujeres y los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios. El uso del tiempo se puede medir utilizando encuestas sobre las actividades que las personas desempeñan durante determinado período de tiempo (generalmente un día o una semana). Aunque las encuestas sobre el uso del tiempo pueden y han sido usadas para una variedad de fines, el motivo más común para realizar tal encuesta en los países en desarrollo es proporcionar mejor información sobre el trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres, y para destacar el tiempo que dedican a actividades no remuneradas, que suelen ser invisibles en los datos de los censos regulares.

V

Violencia contra las mujeres

Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como

las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

1. La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia;
2. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general;
3. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Referencias utilizadas para la elaboración del Glosario

- Askunze, Carlos; Jubeto, Yolanda; Marcó, Luciana y Pérez, Zaloa (2020). *Diccionario feminista para una economía solidaria*. Bilbao: Red de Economía Alternativa y Solidaria. Recuperado de: <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/12/DICCIONARIO-FEMINISTA.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género —CNIG— Ecuador (2017). *Glosario Feminista para la Igualdad de Género*. Quito: Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://www.pueblosynacionalidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/01/GLOSARIO-FEMINISTA-CNIG.pdf>
- Criado-Perez, Caroline (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. New York: Abrams Press.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno de México (sin fecha). *Glosario para la Igualdad*. Recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- Mujeres en red (2007). *Vocabulario para la igualdad*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- Murgibe (2005). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Recuperado de: <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=e829aac7bfddbcc2584b82a2a7bcc06&idioma=CA>
- Oxfam Internacional (2014). *Liderazgo transformador para la promoción de los derechos de las mujeres*. Recuperado de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-es.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pikara Magazine (sin fecha). *Lengua de signos española*. Recuperado de: <https://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es>
- United Nations Women (2011). *Glosario de Igualdad de género*. Recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>
- Yellow Window Management Consultants (2011). *Manual. El género en la investigación*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Obras citadas en esta Guía

I. Investigación

- Askunze, Carlos; Jubeto, Yolanda; Marcó, Luciana y Pérez, Zaloa (2020). *Diccionario feminista para una economía solidaria*. Bilbao: Red de Economía Alternativa y Solidaria. Recuperado de: <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/12/DICCIONARIO-FEMINISTA.pdf>
- Caprile, María (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Barcelona: Fundación CIREM.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género —CNIG— Ecuador (2017). *Glosario Feminista para la Igualdad de Género*. Quito: Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://www.pueblosynacionalidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/01/GLOSARIO-FEMINISTA-CNIG.pdf>
- Criado-Perez, Caroline (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. New York: Abrams Press.
- EIGE (2016). *Integrating Gender Equality into Academia and Research Institutions*. Lithuania: European Institute for Gender Equality.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno de México (sin fecha). *Glosario para la Igualdad*. Recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- Korsvik, Trine Roog y Rustad, Linda M. (2018). *What is the gender dimension in research? Case studies in interdisciplinary research*. Norway: Kilden.
- Mujeres en red (2007). *Vocabulario para la igualdad*. Recuperado de: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- Murgibe (2005). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Recuperado de: <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=e829aac7bfddb2584b82a2a7bcc06e&idioma=CA>
- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (2021). *Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España*. Recuperado de https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ciencia/Ficheros/Informe_situacion_jovenes_investigadoras_Espana.pdf

- Oxfam Internacional (2014). *Liderazgo transformador para la promoción de los derechos de las mujeres*. Recuperado de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-es.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pikara Magazine (sin fecha). *Lengua de signos española*. Recuperado de: <https://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es>
- United Nations Women (2011). *Glosario de Igualdad de género*. Recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>
- Yellow Window Management Consultants (2011). *Manual. El género en la investigación*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

II. Docencia

- AQU (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Bäck, Hanna y Debus, Marc (2019). When do women speak? A comparative analysis of the role of gender in legislative debates. *Political Studies*, 67(3), 576-596.
- Cassese, Erin C. y Bos, Angela L. (2013). A hidden curriculum? examining the gender content in introductory-level political science textbooks. *Politics and Gender*, 9(2), 214-223. <https://doi.org/10.1017/S1743923X13000068>
- Gil Coria, Eduardo (ed.) (1999). *La pedagogía de los jesuitas ayer y hoy*. Editorial Universidad de Comillas.
- Intermon Oxfam. (2017). *Ejemplos de desigualdad de género en el trabajo | Ingredientes que Suman*. <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>
- Karakowsky, Leonard y Siegel, Jacob P. (1999). The effects of proportional representation and gender orientation of the task on emergent leadership behavior in mixed-gender work groups. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 620-631.
- Kolb, David A. (1976). Management and the Learning Process. *California Management Review*, 18(3), 21-31. <https://doi.org/10.2307/41164649>
- Macho, Marta (2021, February 5). #NoMoreMatildas | *Ciencia y más | Mujeres con ciencia*. <https://mujeresconciencia.com/2021/02/05/nomorematildas/>
- Margolis, Eric (2001). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. Taylor & Francis. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zBijANICUDQC&oi=fnd&pg=PP15&dq=Margolis,+2001&ots=hQVRvQfld7&sig=XErF7m4t nKHUBC92sj3sZhamalE&redir_esc=y#v=onepage&q=Margolis%2C2001&f=false
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. y Handelsman, Jo (2012). Science faculty's subtle gender biases favor

- male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Myaskovsky, Larissa; Unikel, Emily y Dew, Mary Amanda (2005). Effects of gender diversity on performance and interpersonal behavior in small work groups. *Sex Roles*, 52(9), 645-657.
- Prates, Marcelo O.; Avelar, Pedro H. y Lamb, Luis C. (2019). Assessing gender bias in machine translation: a case study with google translate. *Neural Computing and Applications*, 1-19.
- Puy, Ana; Pascual Pérez, María y Forson, Abigail (2016). *Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators*. <http://www.gender-net.eu>
- Rangvid, Beatrice S. (2019). Gender Discrimination in Exam Grading? Double Evidence from a Natural Experiment and a Field Experiment. *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(2). <https://doi.org/10.1515/bejeap-2018-0084>
- Rodriguez, Marta (2016). *Desarrollo de las funciones ejecutivas a través de videojuegos en la atención a la diversidad* [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura]
- Schindler Rangvid, Beatrice (2019). Gender Discrimination in Exam Grading? Double Evidence from a Natural Experiment and a Field Experiment. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 2, March 2019
- United Nations (2010), Commission on the Status of Women-CSW. Access and participation of women and girls in education, training, science and technology, including for the promotion of women's equal access to full employment and decent work. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2011/27&referer=http://www.un.org/women-watch/daw/csw/csw55/documentation.htm&Lang=E
- UNESCO (2020). *Gender biases in AI and emerging technologies* <https://en.unesco.org/news/gender-biases-ai-and-emerging-technologies>
- Universidad de Deusto (2021). *Manual Deusto de Lenguaje Inclusivo y no sexista*. Está en RSU (Igualdad): <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/responsabilidad-social-universitaria/igualdad/diagnostico> (fecha de consulta, 17/06/2021)
- Universidad de Deusto (2016). *El modelo de Formación de la Universidad de Deusto*. Unidad de innovación docente. <https://www.deusto.eus>
- Otros manuales: por ejemplo: https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero_v2.pdf (fecha de consulta, 17/06/2021)



Deusto

Publicaciones

Universidad de Deusto

