GUÍA DE APOYO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

EN LA **PRÁCTICA DOCENTE** Y LA **INVESTIGACIÓN** UNIVERSITARIA



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Universidad de Jaén
Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social

GUÍA DE APOYO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LA PRÁCTICA DOCENTE Y LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA



COORDINADO POR:
Nieves Moyano Muñoz
Pilar Fernández Pantoja

COLABORADORAS:
Raquel Morales Casañas
Ana Gutiérrez Castillo

ÍNDICE

Introducción 6

Docencia 10

1. Incorporar la perspectiva de género en las guías docentes y el diseño curricular 11

2. Garantizar la inclusión en las referencias bibliográficas 12

3. Adaptar el currículo con perspectiva de género 12

4. Implementar metodologías de evaluación sensibles al género 13

5. Fomentar la participación de las mujeres en áreas STEM 14

6. Emplear lenguaje inclusivo y no sexista 15

7. Mejorar las interacciones y el entorno de aprendizaje en el aula 16

Investigación 17

1. Garantizar la igualdad de género en la composición y funcionamiento de los equipos de investigación 18

2. Evaluar la investigación con perspectiva de género y sin sesgos 19

3. Integrar la dimensión de sexo y género en el contenido y diseño de la investigación 20

4. Visibilizar y transferir los resultados con enfoque de género 21

5. Reconocer TFG, TFM y tesis doctorales con perspectiva de género 22

Recomendaciones específicas en ámbitos concretos 23

Bibliografía 27

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres se sitúa hoy en día en el centro de las agendas internacionales y de las estrategias institucionales. Desde la educación superior, avanzar hacia este objetivo exige que **la perspectiva de género deje de abordarse como una acción puntual y pase a plantearse como un principio rector que se integre de manera sistemática en todas las dimensiones de la acción universitaria.** Es decir, una transversalización real -conocida internacionalmente como *gender mainstreaming*-, requiere ir más allá de la inclusión ocasional de contenidos aislados sobre mujeres o igualdad de género en los planes de estudio: implica revisar críticamente los marcos teóricos, los contenidos curriculares, las metodologías docentes, las prácticas evaluativas y las dinámicas organizativas. Se trata de incorporar este análisis como una dimensión estructural que atraviese la docencia, la investigación y la gestión universitaria en su conjunto, cuestionando de manera constante cómo cualquier actividad académica afecta de forma diferenciada a mujeres y hombres. Solo así se puede garantizar que los intereses, necesidades y experiencias de las mujeres se incorporan de forma estructural en el diseño y la implementación de las acciones institucionales (ECOSOC, 1997).

De cara a fortalecer este compromiso, **en el contexto internacional existen acuerdos e instrumentos jurídicos que obligan a los Estados y a las instituciones públicas a adoptar medidas activas para garantizar la igualdad**, como los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (2015) para avanzar hacia sociedades más justas, inclusivas y sostenibles. En este caso destaca especialmente el ODS 5, que promueve la igualdad de género como un principio transversal que debe incorporarse en todas las políticas, incluyendo la educación superior; complementándose con otros objetivos como el ODS 4, que impulsa una educación de calidad, inclusiva y equitativa, o el ODS 10, que reconoce la educación superior como un espacio estratégico para reducir barreras estructurales que afectan a mujeres, personas LGTBIQ+ y otros colectivos históricamente discriminados.

Por otro lado, se debe tener presente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), considerada el principal tratado internacional en materia de igualdad de género. En su artículo nº 10 se hace referencia a la importancia de la educación para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, destacando la necesidad de adoptar todas las medidas apropiadas para así garantizar la igualdad de derechos. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer (1995), también establece el acceso igualitario y la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la educación como un objetivo estratégico; mientras que el Tratado de la Unión Europea (TUE, 2010) recoge en su artículo 2 la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la Unión, y promueve su integración en todas las políticas públicas. Además, de manera más concreta, tanto la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad de género (2020-2025) como el Pacto Europeo por la igualdad de género (2011-2019), hacen hincapié en la promoción de la igualdad en todos los niveles educativos.

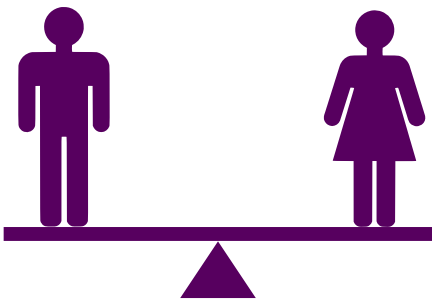
En el contexto español, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la **obligación de incorporar el principio de igualdad de forma transversal en las políticas públicas, incluyendo también de manera específica el sistema educativo y la educación superior**. A esta normativa se suman otras leyes recientes orientadas a reforzar la protección frente a la discriminación y la violencia de género, como la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, y la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En cuanto a la educación superior, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), refuerza la obligación de las universidades con la igualdad y la inclusión, estableciendo medidas para integrar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la gestión universitaria.

Dentro del ámbito autonómico andaluz, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Esta además se complementa con la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que establece en su artículo

16 que la Administración de la Junta de Andalucía y las universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben fomentar estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres. Esta disposición subraya el **papel de la universidad como agente clave en la construcción de una cultura de igualdad y en la prevención de las violencias de género a través de la formación y la investigación.** Asimismo, el artículo 43 reconoce el papel de las unidades de igualdad en las universidades, señalando que estas serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de promover la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la institución. De forma complementaria, resulta conveniente considerar la reciente aprobación de la Ley 1/2026, de 20 de febrero, Universitaria para Andalucía (conocida como "LUPA"), que consolida este marco normativo al establecer de manera más concreta la obligación de integrar la perspectiva de género en todas las funciones universitarias, incidiendo especialmente en la necesidad de hacerla visible en los planes de estudio, en los criterios de evaluación de la investigación y en las políticas de personal, promoviendo además mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas que garanticen su aplicación efectiva.

La Universidad de Jaén asume estos compromisos a través de su IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2025-2029). En particular, este establece como uno de sus ejes estratégicos el Objetivo 2: "Transversalizar e integrar la igualdad de género en el modelo de enseñanza y de investigación de la UJA", que plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género de manera sistemática en la actividad académica. Entre las actuaciones previstas se encuentran el incremento de guías docentes que integren el ODS 5, la promoción de bibliografía con perspectiva de género -especialmente en áreas científicas y tradicionalmente masculinizadas- y la elaboración de recursos y orientaciones dirigidas al profesorado.

Así, la presente guía se concibe como una herramienta de apoyo para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la docencia y la investigación de la Universidad de Jaén, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos establecidos. Para ello, **resulta necesario trasladar los principios de igualdad a las prácticas concretas de docencia e investigación, integrando el análisis de género en la formulación de preguntas, en los enfoques teóricos, en las metodologías docentes y en la producción de conocimiento.** A continuación, se presentan una serie de orientaciones y recursos que pueden facilitar su incorporación en el ámbito de la docencia y de la investigación universitarias.



DOCENCIA

En el contexto de la docencia, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) ha incorporado este enfoque en sus procesos de evaluación, verificación y acreditación de títulos, recomendando que las universidades integren la perspectiva de género en el diseño de los planes de estudio, en las guías docentes, en los contenidos curriculares y en las metodologías de enseñanza, así como en la composición equilibrada de los equipos docentes. En particular, en su Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria y en la evaluación de títulos (2020), se subraya que **la calidad de la educación superior está estrechamente vinculada con la capacidad de las instituciones para incorporar enfoques inclusivos y sensibles a las desigualdades estructurales.**

Como se ha mencionado anteriormente, la incorporación de la perspectiva de género en este contexto no se limita únicamente a la inclusión de contenidos específicos sobre igualdad en los programas de las asignaturas, sino que implica revisar de manera crítica el conjunto del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Para ello es necesario tener en cuenta tanto el currículo formal, los contenidos explícitos de la enseñanza; como el denominado currículo oculto, que se conforma por aquellos valores, actitudes y dinámicas que se transmiten de forma implícita en el aula a través de las metodologías docentes, las interacciones entre profesorado y alumnado o los ejemplos utilizados durante las explicaciones (Xarxa Vives d'Universitats, 2018). De hecho, a pesar de que muchas universidades cuentan con recomendaciones específicas, el currículo oculto es el que menos atención recibe desde la perspectiva de género. Una manifestación muy frecuente de esta problemática se ve reflejada, por ejemplo, en la brecha de género de las obras citadas en las guías docentes, que apenas contienen contribuciones de mujeres académicas y no se corresponden al volumen real de su trabajo y producción científica. Es mediante estas formas sutiles de invisibilización a través de las que se transmiten al alumnado determinadas ideas sobre quién produce conocimiento y quién ocupa el lugar de autoridad en el ámbito académico.

Esta constituye sólo una de las muchas razones por las que resulta imprescindible que el profesorado universitario incorpore formación y herramientas en materia de igualdad de género, para asegurar así un proceso de enseñanza universitaria que cuestione estereotipos y prácticas discriminatorias, y fomente un entorno inclusivo y respetuoso para todo el alumnado. A continuación se desarrollan las medidas específicas a tener en cuenta de cara a transversalizar el género en la docencia.

1. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS GUÍAS DOCENTES Y EL DISEÑO CURRICULAR

El primer paso para transmitir al alumnado el compromiso con la perspectiva de género es transformar la base de los contenidos que se imparten. Esta mirada debe integrarse en todas las asignaturas de manera implícita y transversal, visibilizando el papel de las mujeres en cada disciplina, ya que solo así las alumnas podrán sentirse parte del conocimiento y de su construcción. En este sentido, el profesorado debe replantear tanto los contenidos como la organización de sus materias para reflejar adecuadamente las experiencias y las contribuciones de las mujeres en todos los ámbitos.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en las asignaturas, definiendo contenidos, actividades y resultados de aprendizaje específicos relacionados con esta materia.
- Incluir en las guías docentes un apartado específico donde el profesorado detalle de qué manera trabaja la perspectiva de género en la asignatura, tanto en los contenidos como en la metodología y los materiales utilizados.
- Incluir un ítem evaluable en la valoración de la asignatura que permita recoger la percepción del alumnado sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia.

2. GARANTIZAR LA INCLUSIÓN EN LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cuando las bibliografías de las guías docentes omiten a las investigadoras se produce un sesgo de género que invisibiliza el volumen real de las contribuciones de las mujeres en el ámbito académico. Corregir esta brecha de citación resulta imprescindible para mejorar la calidad científica: los artículos escritos por mujeres tienen un 15-20% más de probabilidades de ser omitidos en las listas de referencias, a pesar de su rigor (Xarxa Vives d'Universitats, 2018). Por tanto, integrar a las autoras permite ofrecer a las alumnas referentes de su mismo género, reforzando la idea de que la ciencia y el conocimiento también son para ellas y de que no deben concebirlos como un ámbito ajeno. Además, mediante la visibilización del trabajo de las mujeres en este campo se rompe con el *"Efecto Matilda"* -que hace referencia al menosprecio histórico de los logros de las científicas-, garantizando que se transmite un conocimiento libre de androcentrismo.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Realizar un recuento sistemático del porcentaje de autoras en las guías docentes para medir su presencia actual, y, a partir de este, implementar criterios de paridad (40%-60% como mínimo) en las obras citadas en las guías docentes.
- Citar el nombre completo de las autoras para evitar que, por defecto, se presuponga que el autor es un hombre.
- Facilitar el acceso a bases de datos de investigaciones y publicaciones lideradas por mujeres en cada área.

3. ADAPTAR EL CURRÍCULO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta se ha consolidado como una **estrategia esencial para garantizar el derecho a una educación equitativa**. Según la LOSU, 2023, las universidades deben facilitar que las estructuras curriculares sean inclusivas y accesibles, permitiendo que todo el estudiantado pueda participar plenamente en las

actividades académicas conciliando sus estudios con la vida personal y laboral. De este modo, se pretende garantizar la permanencia y el éxito académico del estudiantado en situaciones especiales, asegurando que pueda desarrollar su formación sin que sus circunstancias personales supongan una desventaja.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Introducir medidas de flexibilidad en horarios, asistencia obligatoria, actividades evaluables y exámenes.
- Modificar la metodología y/o ampliar el periodo de evaluación en casos de embarazo, parto, violencia de género, maternidad, paternidad o cuidado de familiares.

4. IMPLEMENTAR METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN SENSIBLES AL GÉNERO

La literatura académica ha evidenciado que **determinados formatos de evaluación pueden generar diferencias en el rendimiento académico entre hombres y mujeres que no necesariamente responden a desigualdades en el conocimiento**, sino a factores vinculados al diseño de las pruebas. Por ejemplo, diversos estudios han señalado que los exámenes tipo test con penalización por errores tienden a producir diferencias de género debido a que las mujeres, en promedio, muestran una mayor aversión al riesgo y tienden a dejar más preguntas en blanco que los hombres, lo que puede traducirse en una puntuación final inferior aun teniendo un nivel de conocimiento similar (Kelly y Dennick, 2009; Marín y Rosa-García, 2011). Además, se ha observado que el tipo de pregunta puede generar diferencias de rendimiento entre géneros: en evaluaciones estandarizadas, **cuanto mayor es la proporción de preguntas tipo test en un examen, mayor tiende a ser la brecha de género en matemáticas**, ya que los hombres suelen obtener puntuaciones más altas en estos formatos, mientras que las mujeres muestran un desempeño relativo mejor en preguntas abiertas o de desarrollo, que permiten elaborar y razonar sus respuestas (Riukula, 2023). Otros factores relacionados con el diseño de las pruebas, como la presión temporal o el peso excesivo de un único examen final en la calificación, también pueden amplificar estas diferencias, mientras que

sistemas de evaluación diversificados y continuos tienden a reducirlas (Balart y Oosterveen, 2019). Por ello, para conseguir una evaluación con una perspectiva de género real se requiere revisar críticamente los formatos y condiciones de las pruebas.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Introducir evaluación continua y distribuir el peso de la calificación en varias actividades, reduciendo así la influencia de un único examen final.
- Diversificar las metodologías de evaluación continua (prácticas, presentaciones, trabajos) para evitar que un único modelo penalice estilos de aprendizaje o contextos sociales condicionados por el género.
- Evitar penalización por respuestas incorrectas en tests de opción múltiple, especialmente en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).
- Monitorizar los resultados académicos desglosados por género para identificar posibles brechas de rendimiento vinculadas a metodologías evaluativas específicas.

5. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ÁREAS STEM

La mentoría y el acompañamiento de las alumnas constituyen otro elemento clave en la promoción de la igualdad en la educación superior, especialmente en aquellos ámbitos donde persisten mayores desigualdades, como las disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). **Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en estas áreas, tradicionalmente masculinizadas, debido a la persistencia de estereotipos de género y a la falta de referentes femeninos**, lo que provoca que tanto sus oportunidades como sus trayectorias académicas y profesionales se vean limitadas. Se hace por tanto necesario impulsar iniciativas que fomenten el interés y la permanencia de las mujeres en estos ámbitos, con el fin de conseguir una representación más equilibrada en las áreas científico-tecnológicas.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Realizar acciones de mentoría y orientación en centros de educación secundaria para incentivar vocaciones científicas desvinculadas de prototipos machistas, actuando antes de que se produzca la segregación horizontal en la elección de estudios.
- Implementar programas de mentoría universitaria dirigidos a alumnas, especialmente en disciplinas STEM para combatir tanto la *"amenaza del estereotipo"*, fenómeno psicológico por el que el temor a confirmar prejuicios negativos sobre el propio género genera ansiedad y reduce el rendimiento, como el *"síndrome de la impostora"*, que provoca que mujeres exitosas y con plenas capacidades duden de sus logros y los atribuyan a factores externos.

6. EMPLEAR LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Organizaciones internacionales como Naciones Unidas (2019) o la UNESCO, que ya en 1999 subrayaba la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo, coinciden en que **eliminar el lenguaje sexista de los sectores educativos es un paso necesario para identificar y modificar estereotipos de género arraigados, ya que este influye directamente en la manera de entender y representar la realidad social.** Esta consideración se vuelve especialmente relevante a la hora de visibilizar la presencia femenina en el discurso pedagógico, pues solo así puede garantizarse un trato simétrico entre todo el alumnado, sin dinámicas que perpetúan la exclusión de las alumnas en el aula. Al adoptar este tipo de estrategias comunicativas, la universidad contribuye a que las mujeres sean reconocidas como sujetos activos de conocimiento, e impide que la lengua continúe actuando como un vehículo de exclusión y de reproducción de jerarquías masculinas.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Utilizar formas colectivas no sexuadas para representar a toda la comunidad universitaria (por ejemplo: “alumnado”, “profesorado” o “personal investigador”).
- Alternar el orden de precedencia cuando se utilicen formas dobles (masculino y femenino), evitando que el término masculino preceda siempre al femenino; y cuando el grupo esté compuesto mayoritariamente por mujeres, utilizar el femenino como forma de referencia.

7. MEJORAR LAS INTERACCIONES Y EL ENTORNO DE APRENDIZAJE EN EL AULA

El aula universitaria debe ser un espacio que garantice la igualdad de oportunidades en la participación y el acceso a la autoridad académica. Sin embargo, **a menudo se mantienen dinámicas en las que las alumnas participan menos o son más interrumpidas en los debates**, e intervenir en estas situaciones contribuye a cuestionar el modelo de autoridad científica tradicionalmente masculino, así como a crear un entorno de aprendizaje en el que todo el alumnado sea valorado por igual.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Asegurar un reparto equitativo de los tiempos de palabra y potenciar activamente las intervenciones de las alumnas en áreas donde suelen tener menor protagonismo, así como en temas específicamente relacionados con la perspectiva de género.
- Vigilar y corregir actitudes o comentarios sexistas en el aula, proporcionando de inmediato alternativas de comportamiento que promuevan respeto hacia las compañeras.
- Promover la docencia compartida paritaria en asignaturas con varios profesores para que el alumnado tenga referentes de autoridad diversos.

INVESTIGACIÓN

La reciente modificación de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022) incluye la promoción de la perspectiva de género en el ciclo de la investigación entre una de sus novedades. Por otro lado, el Real Decreto 669/2023, de 18 de julio, que se encarga de regular el distintivo de igualdad de género en I+D+i, refiere que "debe asegurarse una ciencia y una innovación inclusivas, que tengan en cuenta las necesidades, características y circunstancias de mujeres y hombres por igual, así como la incorporación de la perspectiva de género con un enfoque interseccional en la investigación científica y en la transferencia de conocimiento, con el objetivo de avanzar hacia una participación plena y equitativa de las mujeres en la I+D+i y de garantizar que sean beneficiarias y agentes del cambio en estos ámbitos".

Esta normativa pone de manifiesto que, al igual que en la docencia, la incorporación de la perspectiva de género en la investigación universitaria debe asumirse como una dimensión fundamental para garantizar la calidad, el rigor científico y la relevancia social de la producción científica. Ignorar este análisis en la investigación compromete la validez y la representatividad de los resultados, por lo que considerar las diferencias entre mujeres y hombres no puede continuar siendo opcional. Al utilizar categorías supuestamente neutras como "personas", "pacientes" o "usuarios" sin desagregarlas por género o incluso haciendo referencia de forma implícita exclusivamente a los hombres, se mantienen ocultas desigualdades que conducen a conclusiones parcializadas que toman al hombre como sujeto universal. Es por eso que **se deben revisar las preguntas que se formulan, la construcción de hipótesis y la selección de variables, ya que suelen estar impregnadas de sesgos y prejuicios insensibles al género.**

No obstante, en este ámbito resulta igualmente necesario considerar el sexo como una variable biológica relevante diferenciada del género, entendido como una construcción sociocultural. Ambas categorías constituyen herramientas analíticas fundamentales para identificar cómo los distintos fenómenos afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres en la población.

Históricamente, la ciencia ha presentado una gran *"ceguera de género"* que ha tenido consecuencias tangibles: desde la omisión del sexo en la investigación animal y celular hasta diagnósticos clínicos sesgados por basarse exclusivamente en patrones masculinos. A esta problemática metodológica se suma la segregación vertical o *"techo de vidrio"* presente en la estructura académica, que consiste en barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y responsabilidad, manteniéndolas subrepresentadas en los niveles más altos a pesar de su formación y experiencia (Xarxa Vives d'Universitats, 2018). Esta desigualdad también se manifiesta en la brecha de citación, donde **los trabajos liderados por mujeres tienden a ser omitidos en las listas de referencias a pesar de su excelencia técnica.** Por todo ello, la universidad debe fomentar una cultura científica que potencie el liderazgo de las mujeres y garantice que la dimensión de género se encuentre presente en todo el ciclo de la investigación. A continuación se detallan las medidas recomendadas para transversalizar de forma efectiva el género en la actividad investigadora.

1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN

La diversidad de los equipos de investigación es un factor clave para la calidad científica, y su ausencia se ve reflejada en el fenómeno conocido como *"tubería que gotea"* (leaky pipeline), en el que **las mujeres van desapareciendo progresivamente de los niveles más altos de la carrera investigadora debido a barreras invisibles y sesgos en los procesos de selección y promoción.** Estas estructuras perpetúan la desigualdad e impiden aprovechar todo el talento disponible, y, por tanto, dan lugar además a una ciencia de menor calidad. Para atajar esta problemática se debe comenzar por asegurar que las decisiones de contratación, promoción y asignación de recursos se basan en criterios estrictamente meritocráticos. De este modo el proceso investigador se enriquece por la incorporación de perspectivas diversas que amplían el análisis, la interpretación y la aplicación de los resultados.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Establecer objetivos de paridad (40%-60% como mínimo) en la composición de los equipos de investigación a todos los niveles y en los puestos de toma de decisiones. En caso de no ser posible, justificar las razones, exponiendo los intentos por cumplir con este requisito.
- Implementar procesos de selección abiertos e imparciales para la contratación de investigadores, siguiendo los principios de la Carta Europea del Investigador.
- Integrar cláusulas de protección a la maternidad y paternidad en los contratos de investigación, con flexibilización de plazos y funciones cuando sea necesario.
- Flexibilizar la programación de reuniones y actividades de los proyectos de investigación para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

2. EVALUAR LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SIN SESGOS

Las trayectorias de las investigadoras se suelen ver penalizadas por sesgos de género vinculados a las responsabilidades de cuidado y maternidad, por lo que, para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades en la promoción profesional, la universidad debe adoptar criterios de evaluación que reconozcan el impacto de estos periodos en la productividad científica. Puede entenderse de manera equivocada como una relajación de las exigencias académicas, cuando en realidad lo que se plantea es **ajustar los indicadores de rendimiento al ciclo de vida real de las personas, facilitando que hombres y mujeres desarrollen carreras académicas enriquecedoras sin renunciar a su vida personal.** En este caso, resulta conveniente tomar como ejemplo los principios del sello europeo HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) de la Comisión Europea, que establecen distintas bases para promover buenas prácticas en la gestión del personal investigador.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Ampliar los periodos evaluados de producción científica para quienes hayan tenido bajas por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, reconociendo interrupciones o reducciones de actividad.
- Establecer criterios claros, objetivos y transparentes en la evaluación de proyectos y currículos, evitando que , evitando que posibles sesgos de género o factores ajenos a la calidad científica condicionen la valoración.

3. INTEGRAR LA DIMENSIÓN DE SEXO Y GÉNERO EN EL CONTENIDO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Como se ha mencionado anteriormente, utilizar categorías genéricas como “pacientes” sin desglosar por sexo y/o género oculta impactos diferenciales que pueden ser críticos en áreas como la salud. Por ejemplo, **omitir la variable de sexo en investigaciones biomédicas puede derivar en diagnósticos y tratamientos inadecuados para las mujeres.** Por ello, integrar el análisis de sexo y género desde las primeras fases del proceso investigador es fundamental, ya que solo así es posible orientar adecuadamente la investigación, identificar posibles desigualdades para evitar sesgos en los resultados y garantizar que estos representan fielmente la realidad de tanto de los hombres como de las mujeres.

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Formular preguntas de investigación sensibles al sexo y/o género en la fase de ideación del proyecto para evitar sesgos androcéntricos desde el origen.

- Incluir de forma sistemática sujetos de ambos sexos en estudios experimentales, evitando la exclusión injustificada de hembras en modelos animales o muestras humanas, y, por tanto, justificando explícitamente la elección de muestras en caso de que no exista este equilibrio.
- Garantizar el desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial libres de sesgos de género, incorporando datos diversos y representativos que tengan en cuenta realidades como las identidades transgénero o los procesos de transición.
- Incorporar el análisis de género en los marcos teóricos y explicativos del proyecto, analizando cómo las normas sociales afectan de forma distinta a hombres y mujeres en el ámbito de estudio.
- Diseñar herramientas de recogida de información (cuestionarios, encuestas, grupos de discusión) que permitan captar específicamente las desigualdades de género.
- Desglosar los datos por la variable sexo y/o género en todas las fases de recogida y análisis, evitando el uso de categorías generales que invisibilicen las diferencias.
- Considerar los impactos diferenciales de los resultados entre hombres y mujeres como parte de la discusión y limitaciones de la investigación.

4. VISIBILIZAR Y TRANSFERIR LOS RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

No basta con integrar el análisis de género en los datos para que los resultados de una investigación sean inclusivos; es preciso además que esta perspectiva se explicite en su difusión de manera que pueda traducirse en un impacto efectivo en la sociedad. Es decir, de nada sirve incorporar la perspectiva de género en las primeras fases del proceso si al comunicar los hallazgos se sigue invisibilizando a las mujeres y a sus necesidades, tanto biológicas como sociales, perpetuando los sesgos en la toma de decisiones políticas.

Además, también **resulta imprescindible el uso de un lenguaje inclusivo en los informes y artículos científicos, para reconocer así de forma explícita la autoridad de las investigadoras y evitar el uso del masculino como falso universal.**

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Incluir explícitamente los resultados del análisis de género en las publicaciones principales y no solo en anexos o informes secundarios. Cuando no se identifiquen diferencias de género, también deberá indicarse.
- Formular recomendaciones políticas o institucionales cuando los resultados de la investigación evidencien desigualdades de género significativas, con el objetivo de orientar acciones concretas que corrijan el problema.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de los esquemas de proyectos, informes finales y artículos científicos.
- Visibilizar de manera explícita las contribuciones de las mujeres durante todo el proceso investigador.

5. RECONOCER TFG, TFM Y TESIS DOCTORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Trabajo de Fin de Grado (TFG), el Trabajo de Fin de Máster (TFM) y la tesis doctoral sitúan al alumnado, a menudo por primera vez, en un entorno real de investigación. Reconocer y premiar los trabajos que incorporan la perspectiva de género en este ámbito es crucial porque incentiva al alumnado a aplicar de forma práctica la competencia transversal de igualdad, y a demostrar su capacidad para emplear el género como una variable analítica y explicativa en todo el ciclo investigador: desde la formulación de la pregunta inicial hasta las conclusiones y propuestas de acción. Además, **estas medidas de reconocimiento contribuyen a visibilizar la relevancia social de esta mirada en todas las áreas de conocimiento y fomentan una cultura científica de excelencia comprometida y sensible al género.**

ESTRATEGIAS CONCRETAS

- Ofrecer formación metodológica al alumnado para incluir la perspectiva de género en TFG, TFM y tesis doctorales de investigación.
- Introducir un ítem evaluable relacionado con la perspectiva de género en las rúbricas de evaluación de TFG y TFM.
- Crear una bolsa de profesorado interesado en tutorizar trabajos con enfoque de género, estableciendo líneas de investigación y colaborando con personal investigador.
- Visibilizar los trabajos con perspectiva de género en repositorios abiertos o publicaciones de unidades de igualdad o centros de investigación.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS EN ÁMBITOS CONCRETOS

Desde Gendered Innovations se proponen algunos ejemplos para facilitar la inclusión de la dimensión género, cuando proceda, en diversas investigaciones que se detallan a continuación de manera sintetizada:

Investigación en animales: Salud e Investigación Biomédica https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/ animals.html	• Uso equilibrado o mayor uso de animales hembra (para ampliar y profundizar conocimientos que pueden ser diferenciados por razones de sexo biológico, tales como la regulación de la función inmune, cuestiones hormonales o estudio de embarazos, entre otros). • Analizar la variable sexo a nivel de tejidos y a nivel celular. • Analizar factores que interactúan con la variable sexo para evitar sobrerrepresentar las diferencias de sexo (dieta, niveles hormonales y especies).

	• Desarrollar modelos animales de menopausia. • Estudiar la variable género en la investigación animal (alojar a hembras o machos en distintos entornos físicos y sociales puede generar estrés, alteraciones de conductas y de sus perfiles bioquímicos de modo diferente).
Ciencias Computacionales: Enfoques interseccionales https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/curriculum.html#tabs-2	• Enfatizar el ecosistema de la investigación computacional, integrando un análisis interseccional, en el que se lleven a cabo análisis de sexo y género. • Integrar el enfoque interseccional, que incluyan módulos éticos en el que los algoritmos contengan aspectos como “igualdad” aplicada a ASCII, “discriminación” relacionado con los sesgos y estereotipos en el software, y otros términos relacionados en lenguaje de programación. • Lenguaje inclusivo y visualización de contenido en el que se analice y evalúe la sostenibilidad e impacto ético. Sustituir conceptos de la ciencia computacional que mantienen la desigualdad y los estereotipos
Células Madre: Análisis del Sexo https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/ stem_cells.html	• Identificar diferencias de sexo en las características de células madre. • Comprender las diferencias entre XX y XY y en células madre. • Mejorar las guías clínicas de las terapias con células madre.
La genética de la determinación del sexo: Repensar ciertos conceptos y teorías https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/genetics.html#tabs-2	• Reconocer la determinación ovárica como un proceso activo. • Descubrimiento del mantenimiento continuo de los ovarios y testículos. • Emplear un nuevo lenguaje para describir la diferenciación gonadal.

Salud	• La salud y la enfermedad están fuertemente relacionados con el sexo y género. Las soluciones deben ser específicas, promoviendo la salud y la prevención en sujetos de manera estratificada, considerando las diferentes necesidades de salud. • Enfoque interseccional en el que se considere sexo/género y su interacción con edad, religión, étnica, nivel económico, geografía, etc. • Ofrecer datos desagregados por sexo (evaluación, prevención, tiempos de detección, tratamiento, manejo de enfermedades, amenazas...). • Acceso a tratamientos (nuevas tecnologías) según sexo/género y entornos rurales. • Considerar la posibilidad de las diferencias de sexo/género en los factores de riesgo, los mecanismos biológicos, las causas, el momento, la manifestación clínica, las consecuencias y el tratamiento de enfermedades y trastornos.
Cultura, creatividad y sociedad inclusiva	• Contemplar la inclusión social al integrar la diversidad en los procesos investigadores (sexo y/o género desde enfoque interseccional). • Considerar el patrimonio cultural de las mujeres.
Seguridad para la sociedad	• Garantizar la seguridad de mujeres, hombres y otras personas de sexo diverso y de diversos grupos de edad y etnicidades.
Digitalidad, industria y espacio	• Garantizar inteligencia artificial que esté libre de sesgos de género (reconocimiento facial en personas transgénero durante períodos de transición, uso de maquillaje...). • Datos que realicen un análisis de género e interseccionales en “machine learning” . • Diseñar productos y servicios desde la perspectiva de género según necesidades específicas.

Clima, energía y movilidad	• Cuestiones de género en el acceso a la energía, incluyendo pobreza, análisis por edad... • Necesidades específicas de transporte, planificación urbana (acceso al hogar, empleo, facilidades, calidad de los servicios públicos). • Soluciones digitales libres de sesgos de genero u omisiones. • Ofrecer información desagregada por sexo y /o genero al presentar la evaluación del impacto.
Comida, bioeconomía, recursos naturales, agricultura y medio ambiente	• Incorporar la variable sexo como un elemento clave de los modelos ambientales que ayuden a determinar la sensibilidad específica al cambio climático e interacciones de especies (ej. especies marinas). • Incorporar la variable sexo como factor que determina la sensibilidad espeífica a estresores (ej. especies hermafroditas).

BIBLIOGRAFÍA

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya) (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria.*

ANECA (2020). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria y en la evaluación de títulos*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

Balart, P., y Oosterveen, M. (2019). *Females show more sustained performance during test-taking than males. Nature Communications, 10*(1), 3798.

Esquirol, M., y Universitat Oberta de Catalunya (2022). Pensar la transversalidad de género en la universidad. *COMeIN*, *121*.

European Commission (2020). *A Union of equality: Gender equality strategy 2020–2025*. Publications Office of the European Union.

European Commission (2011). *El género en la investigación financiada por la UE: Manual*. Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación.

Instituto de las Mujeres (2020). *Guía para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Ministerio de Igualdad.

Kelly, S., y Dennick, R. (2009). Evidence of gender bias in true–false–abstain medical examinations. *BMC Medical Education, 9*(32).

Lamas, M. (2007). *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual.* Siglo XXI Editores.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 167, de 13 de julio de 2022.

Ley 1/2026, de 20 de febrero, Universitaria para Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, núm. 45, de 6 de marzo de 2026.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 215, de 7 de septiembre de 2022.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 70, de 23 de marzo de 2023.

Marín, C., y Rosa-García, A. (2011). Gender bias in risk aversion: Evidence from multiple choice exams. *MPRA Paper No. 39987.*

Naciones Unidas (2019). *Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género*.

Riukula, K. (2023). Gender differences in multiple-choice questions and the risk of losing points. *Journal of the Finnish Economic Association, 4*(1), 36–45.

Rodríguez, M. J. y Cimas, J. (2025). *La perspectiva de género en docencia en las universidades de la Red Vives. Situación actual y retos futuros. Informe 2025*. Red Vives de Universidades.

UNESCO (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.

Unión Europea (2010). *Tratado de la Unión Europea (versión consolidada)*. Diario Oficial de la Unión Europea.

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

United Nations (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*.

United Nations (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*.

United Nations Economic and Social Council (ECOSOC). (1997). *Agreed conclusions 1997/2: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*.

Universidad de Alcalá (s.f.). *Guía básica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Alcalá*. Vicerrectorado de Políticas de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria (Unidad de Igualdad).

Universidad de Jaén (2025). *IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2025–2029)*.

Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM) (2025). *Informe de implementación de la política institucional de género UTEM 2022-2025*.

Verloo, M. (2005). Mainstreaming gender equality in Europe: A critical frame analysis approach. *European Journal of Women's Studies, 12*(3), 249–270.

Xarxa Vives d'Universitats (2018). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Xarxa Vives d'Universitats .