

COMO INCORPORAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS PROXECTOS DE INVESTIGACIÓN





COMO INCORPORAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS PROXECTOS DE INVESTIGACIÓN

A investigación, como calquera actividade humana, está influída polo noso contexto social e cultural. Por tanto, cando non se fai o esforzo de aplicar a perspectiva de xénero existe o risco de asumir os estereotipos de xénero como supostos científicos e que a ciencia producida estea nesgada polo xénero.

Este nesgo ten que ver co suposto erróneo de que existe unha situación de igualdade entre mulleres e homes –adoptando unha postura androcéntrica na que o masculino se converte en referente universal– ou o suposto, tamén erróneo, de naturalizar diferenzas socialmente construídas.

Aplicar a perspectiva de xénero na ciencia permite recoñecer como funcionan os estereotipos de xénero na investigación, en que medida afectan á calidade científica e o seu impacto en reproducir e en manter a desigualdade entre homes e mulleres. Ao mesmo tempo, ofrece a posibilidade de que a ciencia avance cara á excelencia e estimula novas liñas de investigación.

Por isto é importante incorporar a perspectiva de xénero de xeito integral nos proxectos de investigación a fin de xerar unha ciencia de maior excelencia e calidade. Neste senso, recomendamos visitar a web [Gendered Innovations](#), onde indican como incorporar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos científicos e tamén os novos [materiais](#) e [vídeos](#) divulgativos realizados pola Unidade de Muller e Ciencia do Ministerio de Ciencia e Innovación.

Impulsar a inclusión da análise de sexo/xénero en todas as fases do proceso investigador

Dende o ámbito científico, a epistemoloxía feminista pretende redefinir a realidade para producir un novo coñecemento crítico dela. Racha coas formas tradicionais de facer coñecemento científico supostamente neutro e imparcial –que representa a visión do mundo do home, branco, heterosexual, occidental e de clase alta–, e estuda como inflúe o xénero na nosa maneira de xerar coñecemento, colocando as mulleres en desvantaxe e determinando o vínculo entre coñecemento e poder.

Este enfoque está relativamente consolidado nas ciencias sociais e nas humanidades, e empeza a ser habitual tamén no ámbito da ciencia, pero segue a ser residual noutros ámbitos científicos e tecnolóxicos.

Por isto, é importante:

1 Formarse sobre a dimensión xénero/sexo na investigación.

2 Impulsar liñas de investigación específica cuxo obxecto de estudo inclúa a mirada feminista.

3 Amosar sempre os datos desagregados por sexo e por xénero, segundo proceda.

4 Coidar a participación das mulleres nos grupos de investigación, con atención a non reproducir a chamada «división sexual do traballo académico».

5 Promover o equilibrio de xénero na toma de decisión e nos postos de responsabilidade dentro dos grupos de investigación.

Que significa incluír a perspectiva de xénero na investigación e na transferencia?

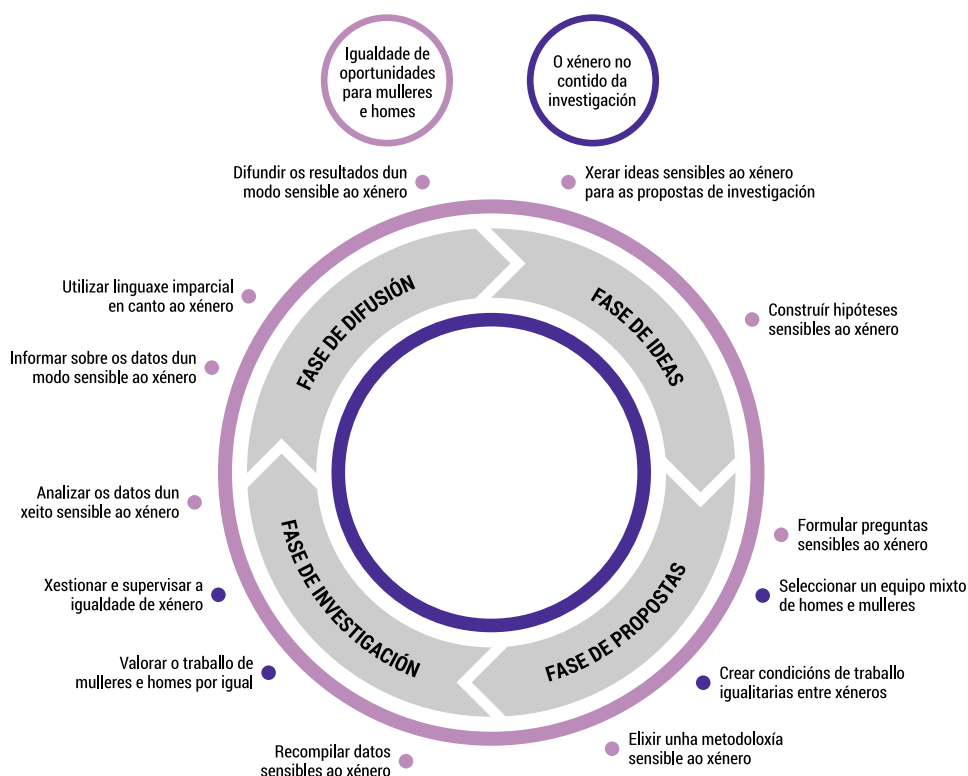
O xénero é unha categoría analítica que explica a construción social e simbólica de homes e mulleres sobre a base da diferenza sexual.

Incluír a perspectiva de xénero na investigación supón que o sexo e o xénero formen parte do deseño e se controlen durante todo o proceso de investigación. Deben terse en conta as posibles diferenzas por sexo e por xénero e tamén as relacións establecidas. Non ten por que ser o tema principal. Está integrado de forma transversal en todo o proceso.

Sexo: conxunto de diferenzas biolóxicas (anatómicas e fisiolóxicas) entre homes e mulleres.

Xénero: construción sociocultural que fai unha sociedade a partir do sexo biolóxico, atribuíndo roles e estereotipos diferenciados que establecen relacións de poder nas que o feminino queda subordinado ao masculino.

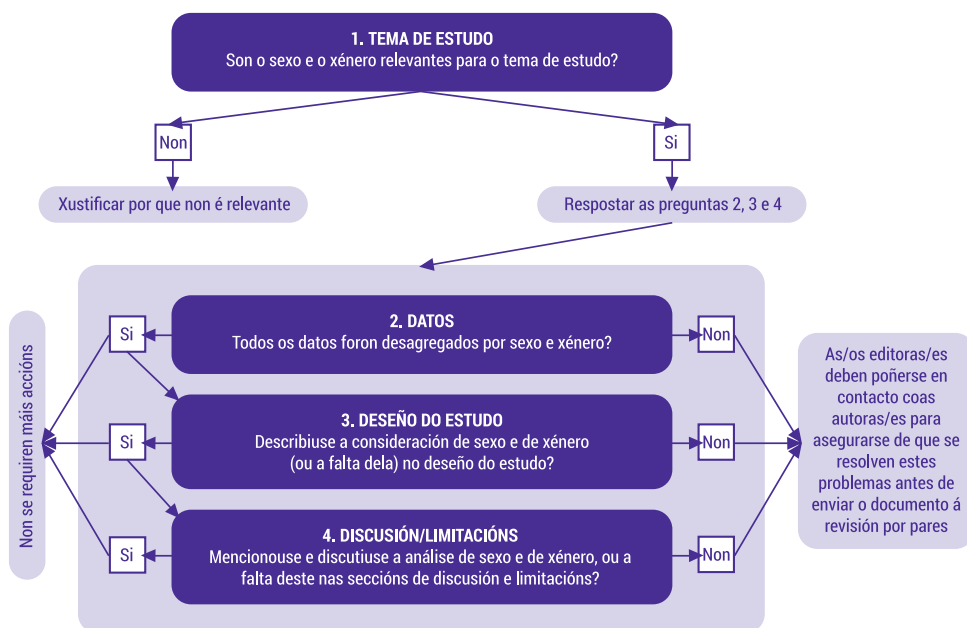
Para afondar nesta cuestión recomendamos visitar a web [Gendered Innovations](#), onde indican como incorporar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos científicos.



Fonte: Díaz Martínez, Capitolina (2021): «Introducción de la dimensión de género en la investigación y la transferencia», en *Xornadas Transferencia do coñecemento universitario dende unha perspectiva de xénero*. UDC.

Compoñentes básicos da dimensión de xénero na ciencia

- **Quen produce o coñecemento científico.** Igualdade de oportunidades no trato, na selección e no progreso, e na avaliación do traballo e da traxectoria.
- **Obxecto do contido da ciencia.** Incorporar o sexo e o xénero no proceso de investigación, na produción do coñecemento científico e no sistema de valores da ciencia para mellorar a calidade e a excelencia da práctica científica. Importante tamén valorar o impacto de xénero na transferencia.
- **Transversalidade de xénero.** Ten que ver coas dinámicas establecidas e coas formas de relacionarse, e co uso da linguaxe inclusiva e non sexista.



Fuente: Diagrama de fluxo SAGER (Sex and Gender Equity in Research) sobre o primeiro cribado que deben realizar as/os editoras/es dos manuscritos que reciben.



Tamén se debe ter en conta:

1. Partimos dunha realidade de desigualdade entre mulleres e homes, tanto na sociedade coma no ámbito científico. Por iso é importante a paridade de xénero na composición do grupo e que a persoa coordinadora sexa muller, por ter as mulleres unha presenza minoritaria no ámbito do coñecemento científico, en xeral. En efecto, a paridade de xénero na composición do grupo candidato e a prioridade da coordinación do grupo, polo xénero minoritario no ámbito de coñecemento ao que pertence, débese valorar positivamente.
2. O obxecto de estudo seleccionado debe incluír a perspectiva de xénero, fuxindo dunha suposta neutralidade ou de certo «androcentrismo» (o home como canon de referencia neutra e universal) en relación coas desigualdades de xénero (Criado Pérez, 2020; Valls Llobet, 2020).
3. Na medida do posible, todos os datos utilizados na investigación ou no resultado da investigación deben estar desagregados por sexo. Por exemplo, a análise estatística da realidade estudada debe presentarse desagregada por sexos, a fin de analizar o impacto en cada sexo do fenómeno que se vai estudar.
4. A metodoloxía debe ter en conta a representación paritaria de homes e mulleres, a fin de evitar nesgos de xénero nos resultados obtidos. Por exemplo, cando se «adestran» algoritmos en bases de datos onde a muller está menos representada, nesgando o funcionamento do algoritmo.
5. É importante subliñar os beneficios dos resultados da investigación que poidan producir nas mulleres, entendido como un colectivo humano (máis da metade da poboación) historicamente vulnerable, non representado, ignorado e invisibilizado en moitos estudos científicos.

A bibliografía debe incluír autoras femininas, visibilizando a achega, a través da cita, co nome propio das autoras (estilo Chicago de citación) para visibilizar o traballo das mulleres (Díaz, 2017).



Outras cuestións que cómpre ter en conta

- ✓ Liñas de investigación con perspectiva de xénero (obrigatorio nos programas Horizonte Europa). A transversalidade de xénero non se realiza só nas liñas de investigación e nos contidos, senón que ten tamén que ver co obxecto de estudo, as metodoloxías empregadas, a finalidade da investigación e o impacto de xénero que poderá ter a medio prazo, tamén as dinámicas establecidas e as formas de relacionarse, e co uso da linguaxe inclusiva e non sexista.
- ✓ Elaborar un directorio propio de expertas ou unha consulta cos xa existentes.
- ✓ Aspirar a ter presenza equilibrada de expertas, tanto en actos coma en publicacións. Incluír este criterio dende a preparación das actividades e convidar as entidades colaboradoras a que sigan este criterio.
- ✓ Considerar a perspectiva de xénero no deseño dos eventos, materiais de comunicación (linguaxe inclusiva e sen estereotipos) e difusión.
- ✓ Coidar a presenza das mulleres nas conferencias inaugurais e como relatoras principais.
- ✓ Convidar expertas de todos os temas e non só de cuestións vinculadas coa igualdade de xénero.
- ✓ Transferencia de resultados con perspectiva de xénero, poñendo en valor o traballo de difusión e de transferencia das investigadoras sobre o IIF etc.
- ✓ Diseñar medidas de conciliación corresponsable na organización de eventos (horarios compatibles coa vida familiar e persoal, lugar para deixar as criaturas, cumprir coas horas de inicio e de peche das actividades etc.).
- ✓ Atender a non facer un uso da quenda de palabra nesgado polo xénero (duración, relevancia e número de intervencións).

1. III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo 2020-2024

- Versión en galego, tamén dispoñible en castelán e inglés.

2. Formación en igualdade de xénero na Universidade de Vigo

- Recursos
- Itinerario Formativo Virtual en Xénero

3. Procedementos e criterios nas convocatorias, regulamentos e normativas para a selección, a contratación e a promoción de persoal investigador (a fin de garantir a igualdade efectiva no proceso de avaliación e na composición de comisións e de tribunais)

- Políticas de igualdade
- Acción positiva para incluír nas convocatorias propias de docencia, de investigación e de transferencia na Universidade de Vigo

4. Políticas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar e de conciliación corresponsable enfocadas a eliminar barreiras de xénero no acceso e promoción na carreira investigadora

- Políticas de igualdade: conciliación e corresponsabilidade
- Dúas escolas infantís no campus de Ourense e no campus de Pontevedra.
- Salas de lactación accesibles nos tres campus universitarios.
- Programa Campus Camp, para fillas/os entre os 3 e os 15 anos de persoas da comunidade universitaria durante os períodos non lectivos dos meses de xuño, xullo e setembro.

5. Integración da análise de sexo/xénero no contido docente sempre que sexa relevante para evitar nesgos de xénero.

- Docencia e formación con perspectiva de xénero
- Colección de guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero
- Itinerario formativo virtual en xénero
- Xornada Universitaria Galega en Xénero
- Premios Egeria á inclusión da perspectiva de xénero nos TFG e TFM



6. Promoción da visibilidade e recoñecemento de científicas e tecnólogas a través de actuacións específicas ou transversais

- Nomeamento dos edificios dos servizos centrais da Universidade de Vigo
 - Jacquelyn C. Campbell doutora honoris causa pola Universidade de Vigo
 - Bravxs: ilustracións de mulleres científicas, investigadoras e inventoras
-

7. Promoción de vocacións científico-tecnolóxicas nas nenas e nas mozas a través de actuacións específicas tales como programas de mentoría dirixidos a nenas e a adolescentes

- Celebración do 11 de febreiro, Día Internacional da Nena e da Muller na Ciencia
 - Exxperimenta en feminino
 - ElaSFanciEntec
 - Quero ser investigadora
 - Inspira STEAM
 - Premios GIRLGEEKCOVID da Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo
-

8. Protocolo para previr e protexer fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo

- Prevención do acoso sexual o por razón de sexo
 - Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo
 - Opinións e actitudes dos homes da comunidade universitaria ante as violencias contra as mulleres
-

9. Creación do Distintivo de Igualdade para otorgar anualmente aos centros, facultades e escolas da Universidade de Vigo que destaquen polas súas políticas de igualdade.

- Políticas de igualdade: Distintivo de Igualdade

BIBLIOGRAFÍA

Criado Pérez, Caroline (2020): *La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres*. Seix Barral. Barcelona.

Díaz, Capitolina (2013): *Sociología del género*. Tecnos. Madrid.

Comisión Europea. European Strategy for Gender Equality 2020-2025

Comisión Europea. She Figures 2021.

Consello da Unión Europea. Nova área de investigación europea (ERA)

Decisión do Consello Europeo (EU) 2021/764, do 10 de maio de 2021, Horizon Europe Work Programme 2021-2022.

Claeys-Kulik, Anna Lena and Ekman Jorgensen, Thomas (ed.). (2018). *Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion. Examples from across Europe*. Bruxelas: European University Association. [Disponible en liña].

Consello de Europa. Deepening the European Research Area: Providing researchers with attractive and sustainable careers and working conditions and making brain circulation a reality.

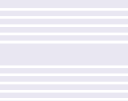
Council Decision (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU.

Gendered Innovation. Universidad de Stanford (2021)

Heidari, Shirin *et al.* (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. [Sex and gender equity in research: rationale for the SAGER guide-lines and recommended use]. *Gac Sanit.* 33: 203-210.

REGULAMENTO (EU) 2021/695 do Parlamento Europeo e do Consello, do 28 de abril de 2021, establecendo o Horizonte Europa

Rogg Korsvik, Trine; Rustad Linde Marie (2021): *¿Qué es la dimensión de género en el ámbito de la investigación? Casos de estudio de la investigación interdisciplinar*. Universidad de Cantabria.



Science Europe-Science Europe Working Group on Gender and Diversity (2017).
Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations.

Valls Llobet, Carmen (2020): *Mujeres invisibles para la medicina*. Capitán Swing. Madrid.

OUTROS RECURSOS

- Informe «El género en la investigación».
- Informe «Gender comparative analysis of existing national initiatives on the integration of the gender dimension in research contents».
- Promoting Gender Equality in Research and Innovation.
- A catedrática de Socioloxía Capitolina Díaz deseñou un que forma parte do Itinerario formativo virtual en xénero, onde trata a perspectiva de xénero na investigación, «La inclusión de la perspectiva y el análisis de género/sexo en la investigación y la innovación».
- Na actualidade, a Universidade de Vigo dispón de once guías docentes para unha docencia con perspectiva de xénero en diferentes ámbitos científicos.
- Vídeo PRDBDiálogos. Perspectiva de Xénero na Ciencia. Outubro 2021.
- Conectadas. Guía de apoyo para adoptar prácticas de igualdad en foros, eventos, congresos y paneles.





UniversidadeVigo

Unidade
de
Igualdade

Edificio Ernestina Otero
Campus de Vigo 36310 Vigo España
Tel.: 986 813 419
igualdade@uvigo.gal