UAM | Unidad de Igualdad de Género

Género e investigación

Preguntas y respuestas (FAQ) de cara a convocatorias de Proyectos de investigación 2026



1.- INTRODUCCIÓN.

La integración de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la investigación científica no es sólo una exigencia normativa en muchas convocatorias europeas o nacionales. Es, sobre todo, una oportunidad para mejorar la calidad, la relevancia y el impacto social del conocimiento generado. Incorporar ambas dimensiones, como señala la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante LCTI), permite identificar y corregir sesgos de género (u otros) y garantizar que los resultados de la investigación sean de más calidad y respondan a los retos sociales de manera más inclusiva. Sirve, asimismo, para avanzar en el cumplimiento del IV Plan de Igualdad (2023-27) de la UAM que incluye, dentro de su entorno inclusivo y diverso, como objetivos estratégicos, la promoción de "una mayor integración del enfoque de género y la interseccionalidad en la investigación" (OE 2.4), "las investigaciones feministas" (OE2.5), en la UAM.

Este breve documento de preguntas y respuestas (FAQ) ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad de Género de la UAM con la finalidad de ofrecer respuestas claras y prácticas a las preguntas más frecuentes sobre cómo integrar ambos enfoques en el diseño y desarrollo de un proyecto de investigación, especialmente en el marco de la convocatoria de Generación del Conocimiento del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. A través de ejemplos y buenas prácticas, se pretende contribuir a:

- ✓ Evitar sesgos en el diseño del proyecto, las metodologías empleadas y la interpretación de los resultados.
- ✓ Cumplir con los requisitos establecidos en las bases de las convocatorias y realizar una ciencia más rigurosa, inclusiva y alineada con los principios de igualdad y no discriminación.
- ✓ Aumentar el impacto social de la investigación científica y mejorar la eficacia de la transferencia de conocimiento generado.

2.- CONCEPTOS CLAVES Y JUSTIFICACIÓN.

2.1.- ¿Qué significa integrar la perspectiva de género en una investigación?

Durante muchos años, en todas las ramas del conocimiento científico, desde las humanidades hasta las STEM (*Science, Technology Engineering and Mathematics*), pasando por las ciencias sociales, políticas, jurídicas o de la salud, se han llevado a cabo **investigaciones académicas** que **no han tenido en cuenta** cómo las diferencias entre mujeres y hombres (biológicas, sociales y culturales) influyen en el diseño, desarrollo y resultados de la investigación científica. Es decir, se ha realizado, como señala la Agencia Estatal de Investigación (AEI), "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". Y, de esta forma, al no incorporar el análisis de cómo (y por qué) la variable sexo/género afecta (o no) a la temática investigada, según dicha Agencia, se hace "**mala ciencia**", plagada de sesgos de género, tergiversándose los resultados

obtenidos, incluidas las innovaciones científicas o desarrollos tecnológicos que se generen.

Ejemplo: En estudios clínicos o sociales, la infrarrepresentación de las mujeres y la ausencia de un análisis diferenciado de sus respuestas ya sea a tratamientos o a encuestas, conduce a la generalización de resultados obtenidos principalmente en población masculina al conjunto de la población. Se produce, de esta forma, un sesgo (de género) de conocimiento que toma como referencia la experiencia masculina y la proyecta indebidamente sobre toda la población.

Un ejemplo reciente de este sesgo androcéntrico es el estudio publicado en abril del 2026 de la Agencia Española de Nutrición sobre menopausia elaborado con datos de hombres. Tras la denuncia de la Asociación Española de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), la Agencia ha retirado el estudio y encargado uno nuevo que tenga rigor científico.

2.2.- ¿Qué significa integrar el enfoque interseccional?

Mientras la perspectiva de género implica analizar las desigualdades entre mujeres y hombres (y otras cuestiones relacionadas con el género), la interseccionalidad permite analizar cómo el género interactúa con otras variables (edad, origen étnico, discapacidad, clase social, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad y expresión de género, opinión política, etc.) en la temática (objeto de estudio) de la investigación, explorando en qué medida (y por qué) se generan (o no) desigualdades interrelacionadas o múltiples (véase apartado 2.5.).

Ejemplo: Un proyecto de investigación sobre acceso a la tecnología, como la digitalización de la administración pública, debe analizar no sólo las diferencias de género, sino también cómo estas se entrecruzan con la edad, el nivel socioeconómico, el origen cultural o las barreras lingüísticas, configurando experiencias desiguales de acceso y utilización.

Para poder realizar este tipo de análisis, busca literatura especializada e informes oficiales (o de entidades especializadas) que puedan facilitarte datos e información como, en este caso, por ejemplo, del observatorio de brechas digitales.

2.3.- ¿Por qué es necesario y relevante incluir los enfoques de género e interseccionalidad en la investigación académica?

Hoy en día, el **consenso científico** es unánime. Cuando se incorpora (transversaliza) los enfoques de género e interseccionalidad, según la AEI, la investigación científica tiene "**mayor calidad y rigor científico**", se basa "en la evidencia y la investigación ética" y aporta un "mayor valor añadido en términos de creatividad, excelencia científica, responsabilidad social y retornos de las inversiones, pues tiene en cuenta posibles necesidades diferentes asociadas a las características biológicas (sexo) y/o culturales (género) de mujeres y hombres". Es importante recordar que, incluso en áreas STEM, se puede realizar esta integración, en aspectos como, por ejemplo, la composición del equipo, la selección de muestras, el análisis diferencial por sexo/género (u otros), el sistema de citación, el uso del lenguaje inclusivo, el análisis del impacto social y científico de la investigación, el plan de difusión, las actividades de

divulgación científica, etc. Además, no hay que olvidar que, como señala la AEI, 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.)".

Por tanto, hoy en día, el uso de ambos enfoques no es sólo relevante para llevar a cabo investigaciones feministas, sino que son "un factor esencial de **calidad**" en casi todas las investigaciones, aunque haya claras diferencias en cómo deben integrarse en función de las ramas de conocimiento donde se inserte el proyecto o de la temática a estudiar. Por ese motivo, tanto la normativa europea (Horizonte Europa) como la Ley de Ciencia exigen integrar el análisis de género (y la interseccionalidad) tanto en el contenido de los proyectos de investigación (siempre que sea pertinente al objeto de estudio), como en el contexto institucional y organizativo en el que se despliega dicha investigación.

2.4.- ¿Qué significa el concepto de género?

El concepto de género es una categoría analítica desarrollada por los Estudios Feministas para explicar cómo las sociedades construyen, de manera social, cultural e histórica, los significados asociados a lo "masculino" y lo "femenino". Esta construcción es el resultado de procesos sociales, políticos e históricos cambiantes mediante los cuales se asignan expectativas, valores, comportamientos y oportunidades diferenciadas a mujeres y hombres, así como a otras identidades de género.

En la inmensa mayoría de las sociedades, aunque de formas diversas y cambiantes, estos mandatos sociales sobre lo masculino y lo femenino contribuyen a organizar la vida política, social, económica, cultural, así como la distribución de los cuidados y la reproducción de la vida. Como consecuencia, suelen generar un acceso desigual de hombres y mujeres a recursos, oportunidades, derechos y espacios de participación, dando lugar a desigualdades de género.

Por ello, el concepto de género no se refiere únicamente a qué les pasa a las mujeres, ni a los estereotipos o ideales de la masculinidad y la feminidad. También permite analizar las prácticas sociales, las relaciones de poder y las estructuras institucionales que producen y reproducen dichas desigualdades, condicionando el acceso diferenciado de mujeres y hombres a recursos políticos, económicos, sociales y culturales.

Asimismo, diversas corrientes feministas han destacado que el género remite también a los discursos y prácticas sociopolíticas que producen y normativizan las identidades de género y la sexualidad. Desde esta perspectiva, los sistemas cis-heteronormativos tienden a privilegiar determinadas identidades y expresiones de género y sexualidad, al tiempo que excluyen o estigmatizan otras, generando situaciones de discriminación y violencia contra las personas del colectivo LGTBIAQ+ (Lesbianas, Gays, Transexuales, Intersexuales, Asexuales, Queers, etc.).

2.5.- ¿Qué significa el concepto de interseccionalidad?

Es una herramienta analítica que subraya que, en la realidad social, el género (sexo-género) está entrelazado con otras categorías sociales como la edad, la clase social, el origen étnico-racial, la religión, la nacionalidad, el estatus migratorio, la discapacidad o diversidad funcional, el

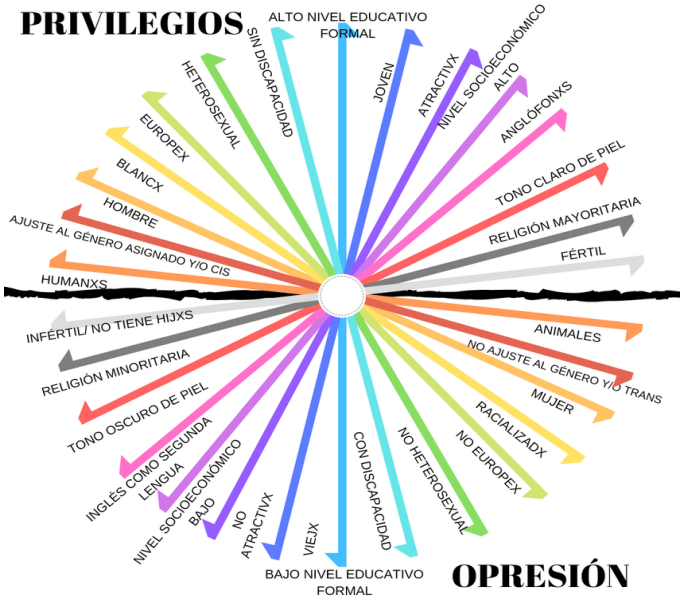
territorio, interactuando todas ellas de forma entrelazada en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles y dando lugar a formas diversas de privilegio y discriminación.

La interseccionalidad es un enfoque analítico formulado por los feminismos negros y antirracistas e introducido formalmente en las ciencias sociales por la jurista afrodescendiente Kimberlé Crenshaw en 1989. A partir del conocido caso judicial iniciado por un grupo de trabajadoras afrodescendientes contra la empresa General Motors en Estados Unidos, Crenshaw evidenció que estas mujeres sufrían discriminación específica derivada de la intersección entre género y color de piel. No eran excluidas por ser mujeres o por ser negras, sino por la combinación de ambas.

En el contexto de un proyecto de investigación, la interseccionalidad es un enfoque que permite indagar cómo, en el objeto de estudio, el género interactúa con esos otros factores, generando experiencias diferenciadas de desigualdad, discriminación o privilegios, así como cuáles son sus consecuencias. Permite reconocer, además, la diversidad existente dentro de los distintos grupos sociales y comprender mejor cómo se producen y reproducen las desigualdades en distintos contextos sociales, políticos, normativos, económicos, culturales, etc.

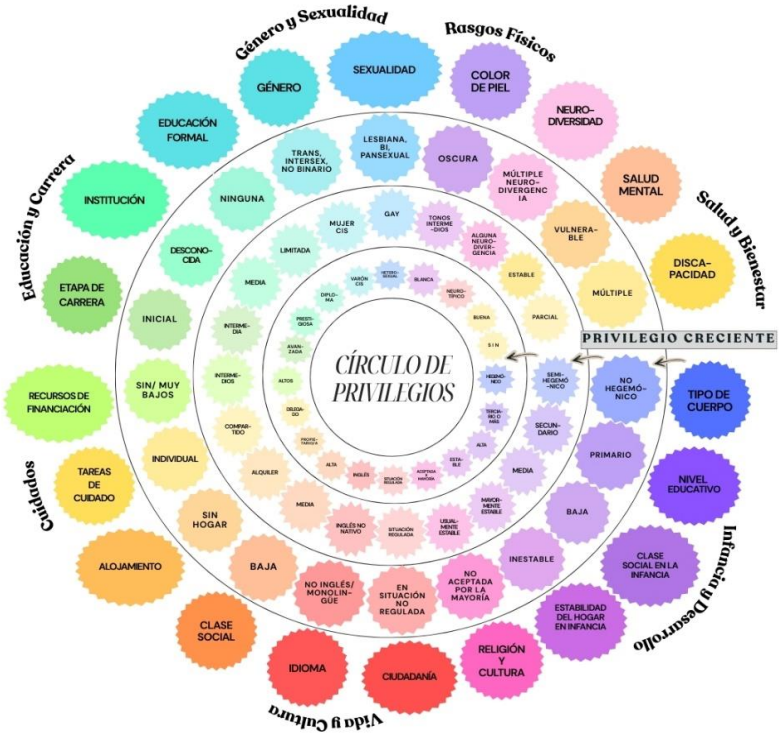
Las siguientes ilustraciones sirven, de forma simplificada, para ilustrar esta cuestión. Aunque no reflejan toda la complejidad de las dinámicas de la realidad social, permiten visualizar la interrelación entre diferentes ejes de privilegio y desigualdad. Constituyen, asimismo, una herramienta útil para formular preguntas de investigación desde una perspectiva interseccional, ayudando a identificar qué grupos (y qué personas dentro de cada grupo) pueden verse afectados de manera diferenciada por un fenómeno (p.e climático, social, cultura, normativo), una política (una guerra, unas elecciones, política pública, etc.), una tecnología o una intervención, así como qué experiencias y realidades podrían quedar invisibilizadas en análisis ciegos a ese enfoque (con sesgos de género, racistas, capacitistas, etc.) o centrados en una única categoría social.

Ilustración 1. Rueda de los privilegios y opresión.



Fuente: Elaboración de María Agüero García (basada en la rueda de Kathryn Pauly Morgan)

Ilustración 2. Círculo de privilegios



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad

3.- GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LA INVESTIGACIÓN.

3.1- ¿Cómo puedo identificar si un proyecto requiere ser "sensible al género"? ¿Y a la interseccionalidad?

La investigación sensible al género es aquella que se pregunta si la dimensión de género (entendida como el sexo, el género, la orientación sexual, las identidades o expresiones de género) constituye una categoría significativa para comprender el objeto de estudio y el problema a investigar y, en caso afirmativo, la incorpora de manera sistemática en el diseño, desarrollo y análisis de la investigación.

En este sentido, un primer paso consiste en plantearse las siguientes preguntas:

- ¿Incluye el objeto de estudio a personas de diferentes sexos y géneros (mujeres, hombres y personas no binarias)? ¿Es necesario considerar, además, otras variables relevantes desde una perspectiva interseccional)?
- ¿Se tienen en cuenta los posibles impactos de las diferencias biológicas, sociales o culturales asociadas al sexo y al género? ¿Pueden estas diferencias influir en el fenómeno analizado o en los resultados de la investigación? ¿Pueden hacerlo también

la interrelación de esas categorías con otros factores, como la edad, el origen étnico-racial, la clase social, la discapacidad, el territorio, etc.)?

- ¿Es pertinente analizar la información de forma desagregada para identificar posibles diferencias entre grupos y dentro de esos grupos? ¿cómo y por qué estas diferencias o brechas afectan, directa o indirectamente en el objeto de estudio?
- ¿se ha incorporado este análisis desagregado en todas las fases de la investigación, reflejándolo en la formulación del proyecto? En particular, ¿se ha realizado el diseño metodológico desde una perspectiva interseccional y la recogida de datos? Y ¿en la interpretación de los datos, las conclusiones y la difusión de los hallazgos?, ¿ha servido todo ello para identificar las interacciones entre ejes de privilegio y las posibles desigualdades con objeto de asegurarse de que las conclusiones son válidas?

A pesar de ello, todavía se siguen diseñando proyectos de investigación que no incorporan adecuadamente la perspectiva de género. En algunos casos, esta falta de rigor científico responde a resistencias ideológicas o políticas y, en otros, a la falta de formación y sensibilización en materia de género (García Calvente et al., 2010). De hecho, la supuesta neutralidad de género de muchas investigaciones esconde, en realidad, una **ceguera de género**, es decir, la incapacidad de identificar y remover los sesgos (de género y otros interseccionales) en la producción del conocimiento. Esto ocurre, por ejemplo, cuando los estereotipos de género o capacitistas, racistas, trans-homófobos, adultocéntricos, clasistas, antropocéntricos, etc., se asumen como supuestos científicos o cuando no se realiza un análisis riguroso de como las diferencias relacionadas con todas esas variables y su interacción, situada en el tiempo y espacio, pueden influir en el objeto de estudio, en los resultados obtenidos o en la interpretación de estos.

3.2.- ¿Qué significa que una investigación tiene sesgos de género y otros interrelacionados?

Una investigación produce este tipo de sesgos cuando, de forma explícita o implícita, incorpora supuestos, enfoques o metodológicas que invisibilizan o distorsionan las experiencias, necesidades de las personas en función de su sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, situación socioeconómica, procedencia, color de piel o cuando se analizan a determinados colectivos de forma homogénea. En muchos casos, estos sesgos son involuntarios (inconscientes) y derivan de prácticas de investigación ampliamente normalizadas.

Un sesgo frecuente consiste en asumir que el fenómeno estudiado afecta por igual a mujeres y hombres, sin analizar si existen diferencias relevantes en sus causas, manifestaciones o consecuencias. Ello puede conducir a invisibilizar las experiencias y necesidades específicas de muchas personas y a la formulación de conclusiones que no son igualmente válidas para toda la población o el grupo objeto de estudio.

Otro sesgo habitual es tomar las experiencias (y puntos de vista de los hombres o de un grupo concreto de hombres) -p.e los varones cis-heteronormativos blancos, cristianos, europeos, de clases medias y sin discapacidad-, como referencia universal y extrapolar sus resultados al

conjunto de la sociedad. Este **sesgo androcéntrico** puede ocultar diferencias relevantes, así como reformar interpretaciones que naturalizan o esencializan determinadas desigualdades en cuanto al acceso diferencial y discriminatorio a recursos sociales, políticos, económicos, culturales, etc.

Los sesgos también pueden manifestarse cuando se reproducen estos mismos en la formulación de preguntas, la selección de variables, la interpretación de los datos o las explicaciones de los resultados, de forma que se asume, erróneamente, que esas diferencias son hechos objetivos o científicamente demostrables, cuando son construcciones sociales.

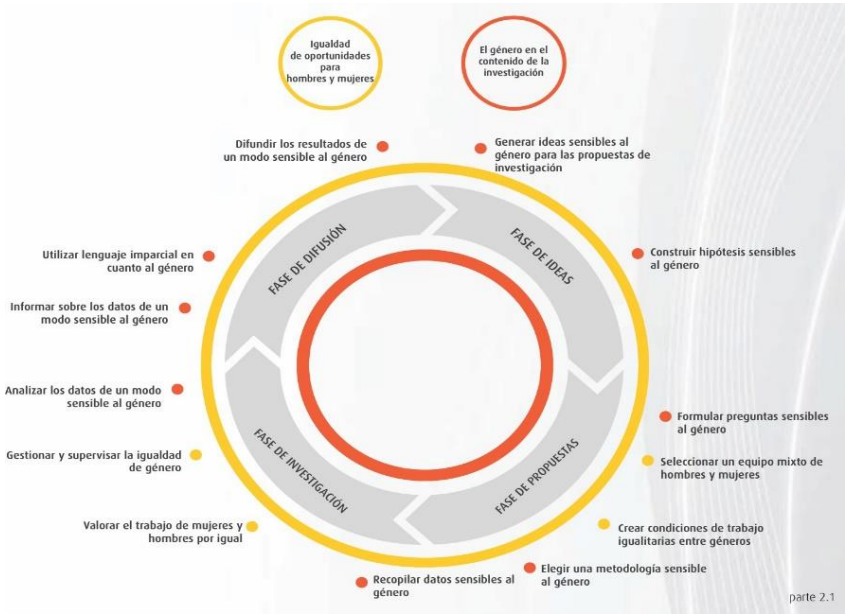
En el video "Sesgos inconscientes de género en la evaluación", del Ministerio de Ciencia e Innovación, se explican más detalles sobre los sesgos de género en la investigación.

4.- CÓMO INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN UNA INVESTIGACIÓN.

La ley de Ciencia y Tecnología recomienda un abordaje dual para la transversalización de ambos enfoques en una investigación:

4. 1.- Integrar esta perspectiva de género interseccional en todo el ciclo de investigación.

Como se observa en el siguiente gráfico, la incorporación de la perspectiva de género interseccional debe incorporarse en todas las etapas de la investigación, desde la definición de las prioridades, el problema a investigar, los marcos teóricos y explicativos, los métodos a usar, la recogida e interpretación de los datos, las conclusiones, así como las aplicaciones y desarrollos:



4.2.- la creación de un entorno de investigación igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso.

La integración del enfoque de género interseccional en la investigación implica abordar las **brechas de género** (y otras interrelacionadas vinculadas a la diversidad) que subsisten en la academia, especialmente en aquellas áreas de conocimiento tradicionalmente más masculinizadas o feminizadas. Estas desigualdades también se reflejan en la composición y funcionamiento de los **equipos de investigación**. En este sentido, es importante recordar que los diagnósticos sobre la situación de la (des)igualdad de género y en los informes de impacto de género al presupuesto en la UAM vienen constatando, desde hace años, la pervivencia de importantes brechas de género en toda la comunidad universitaria y, en particular, en el colectivo del personal docente e investigador (PDI), incluido el personal en formación (PDIF)[1]: techos de cristal (en especial, en las cátedras, aunque se han adoptado medidas para su reducción); brechas retributivas (de más de 8.500 euros en las cátedras); suelos pegajosos; áreas de conocimiento mejor valoradas socialmente (muy masculinizadas) y otras, más vinculadas a los cuidados y menos valoradas (más feminizadas); reparto de tareas (de uso de tiempo) desiguales, etc.

Para ello, el proyecto de investigación debe incorporar **medidas concretas** para estimular y dar reconocimiento a la **presencia y participación** de mujeres y personas de colectivos tradicionalmente discriminados y con escasa presencia en el colectivo del PDI, en el equipo de investigación a todos los niveles, así como medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, que lo componen, dado que ello supone una mejora en la actuación de los equipos y permite conseguir el mejor talento posible.

Se pueden contemplar este tipo de medidas tanto en la composición inicial del equipo como en la propuesta de contratación de personal, evidenciando, por ejemplo, en el proyecto como se van a evitar posibles prejuicios de género (u otros) en los procesos de selección: comités de selección mixto, formación con perspectiva de género interseccional al comité, animar explícitamente a las mujeres y a personas de esos colectivos a presentarse, tener en cuenta modelos de carrera atípicos, etc. Es importante recordar que existen muchas evidencias e informes que prueban que a los hombres y a las mujeres (y/o sus logros) no se les evalúa sobre la misma base e igual ocurre con personas con discapacidad o de minorías culturales, religiosas, etno-nacionales, etc.

Es fundamental, asimismo, crear **las condiciones y una cultura de trabajo** que permita a todas las personas investigar en un entorno **seguro, cuidadoso, diverso y enriquecedor**, así como que motive a quienes quieran combinar el trabajo y su vida personal, familiar y privada de forma satisfactoria. Para ello, se puede mencionar, por ejemplo, las medidas que se adoptarán, por ejemplo, a la hora de programar y organizar reuniones o actividades que requieran movilidad geográfica para garantizar la **conciliación laboral, personal y familiar** del equipo o para contrarrestar las diferencias que puedan existir en las estructuras de carrera.

[1] Para más información sobre todo ello, véanse los diagnósticos de situación de la igualdad de género en la UAM, el informe de situación anexo al IV Plan de Igualdad de género (2023-27) y la auditoria retributiva en la web de la UIG.

Resulta también recomendable analizar el funcionamiento de los equipos de investigación y, en especial, el **uso del tiem**po dado que constituye una dimensión clave en la investigación. Mujeres y hombres, así como personas situadas en diferentes posiciones sociales, no disponen del mismo tiempo ni enfrentan las mismas exigencias cotidianas. La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado que recaen, de manera desigual, sobre determinadas personas, especialmente las mujeres, así como de otras tareas, incluido el tiempo de ocio, condiciona la participación en estudios, el acceso a recursos, las trayectorias profesionales o la adoptación de determinadas conductas o decisiones (estancias de investigación, viajes, etc.).

Por ello es necesario que el informe de impacto de género en el proyecto incluya medidas para analizar cómo se organizará el tiempo de las personas participantes y garantizará la conciliación de la investigación (y el resto de las dimensiones -docencia, gestión, transferencia-) con la vida personal y familiar de todo el equipo (de investigación y trabajo). Por ello es recomendable planificar calendarios, reuniones, trabajo de campo, estancias, actividades de difusión y plazos de ejecución que tengan en cuenta la diversidad de situaciones personales y familiares del equipo, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y promoviendo una participación más equitativa.

¿**Por qué es relevante considerar el uso del tiempo dentro del proyecto?** La organización del trabajo, la distribución de tareas que consumen más o menos tiempo, los horarios de reuniones, los plazos, tienen impactos diferenciados en función de las responsabilidades de cuidado y otras circunstancias personales (discapacidad, familia monoparental, activismo social o político, aficiones, etc.,) de todas las personas que integran el Equipo. Incorporar la perspectiva de género interseccional y la ética de los cuidados en la planificación y desarrollo del proyecto contribuye a hacer de la UAM un entorno más igualitario, inclusivo, diverso, seguro y cuidadoso.

Otro aspecto importante para incluir en el diseño del proyecto y en el plan de trabajo es la adopción de medidas para garantizar la eficacia de los protocolos antiacoso de la UAM en el contexto de esa investigación. Se recomienda, por ejemplo, la difusión entre todo el equipo de la web informativa y del material de sensibilización (infografías en castellano e inglés), y la inclusión de formación al respecto, entre otras, el curso virtual. Para inscribirte, solo tenéis que escribir a la unidad.igualdad@uam.es



4.3.- Repensar las prioridades del proyecto.

El primer paso para integrar el enfoque de género interseccional en un proyecto de investigación consiste en plantear una serie de preguntas clave que permitan revisar y redefinir qué es lo que queremos investigar sobre la temática y el objeto de estudio. Este ejercicio inicial resulta fundamental para identificar la relevancia de estas dimensiones en la investigación y orientar su adecuada incorporación desde las primeras fases del diseño del proyecto.

**¿Quién se beneficiará y quién no?*

Una determinada línea de investigación o desarrollo tecnológico puede tener impactos diferenciados en las personas en función de su sexo, género, edad, capacidad, situación socioeconómica, territorio en el que vive, etc. Por ello, es necesario reflexionar sobre esos posibles impactos diferenciados y como las interrelaciones de ejes de privilegio y/o desigualdad conforman ese objeto de estudio y afectan a las personas sobre las que se va a investigar o van a utilizar los resultados de la investigación o la tecnología creada.

**¿Qué normas o relaciones de género (y otras interrelacionadas) pueden verse transformadas o reforzadas?*

Una determinada línea de investigación o desarrollo tecnológico puede contribuir a perpetuar o cuestionar las normas, roles y relaciones de género existentes, así como reforzar o transformar otras desigualdades que interactúan con el género y afectan, de forma especial, a personas de colectivos discriminados. Cuando el planteamiento de la investigación se guía, de forma explícita o implícita por los sesgos mencionados en los apartados anteriores, es probable que sus resultados contribuyan a reproducir y legitimar desigualdades preexistentes. Por el contrario, una aproximación sensible al género y la interseccionalidad puede ayudar a identificar necesidades diversas, cuestionar relaciones de poder y promover cambios más inclusivos y equitativos, contribuyendo, a su vez, a fortalecer el impacto y compromiso social de la Universidad y la ciencia.

**¿Qué oportunidades se pueden perder por no tener en cuenta la relevancia del sexo y el género y otros factores de diversidad?*

Son múltiples las oportunidades que se pueden perder cuando una determinada línea de investigación o desarrollo tecnológico omite la perspectiva de género y la consideración de otros factores y sus interrelaciones. La validez científica de los resultados puedequedar en entredicho, determinadas necesidades sociales sin respuesta y generarse consecuencias contraproducentes, así como surgir soluciones, productos o servicios menos eficaces para una parte de la población, Asimismo, se pueden perder oportunidades de innovación, de transferencia de conocimientos y el impacto social al no identificar como las distintas experiencias y condiciones de vida influyen en el fenómeno estudiado.

-EJEMPLOS: Unión Europea, Biblioguía de la Universidad de Deusto.

4.4.- Repensar la temática y conceptos.

4.4.1.- Pistas para incluir la perspectiva de género y la interseccionalidad en la justificación de la relevancia académica y social de la investigación.

La incorporación de la perspectiva de género interseccional en la justificación del proyecto implica explicar en qué medida estas dimensiones resultan pertinentes para comprender mejor el objeto de estudio. Para ello, es recomendable identificar si existen desigualdades, brechas o experiencias diferenciadas en función del sexo/género y de otros ejes de desigualdad, y argumentar cómo su análisis contribuye a mejorar la calidad, la relevancia científica y el impacto social de la investigación. Asimismo, puede señalarse cómo la inclusión de estas perspectivas permite responder a necesidades sociales no cubiertas, ampliar el alcance de los resultados y alinearse con los principios de igualdad y no discriminación que orientan la investigación actual.

4.4.2.- ¿Y, en la formulación de los objetivos, preguntas de investigación e hipótesis?

Hoy en día, en prácticamente todas las áreas de conocimiento, existen numerosos estudios sobre la relevancia del género y otras categorías (edad, capacidad, color de piel, procedencia, religión, orientación sexual y expresión e identidad de género, situación socio-económica, lugar de residencia, etc.,) en el contenido las investigaciones que versen sobre la vida humana en sus diferentes dimensiones, de forma que, su revisión y análisis puede ayudar, de forma significativa, a la formulación de la pregunta, los objetivos y las hipótesis de la investigación.

4.4.3.- ¿Y durante su implementación?

Existen, en la actualidad, numerosos manuales sobre cómo utilizar herramientas de recopilación de datos y metodologías de investigación sensibles al género, así como para utilizar un lenguaje no sexista.

4.5.- Lenguaje inclusivo.

El uso de un lenguaje inclusivo y no sexista de la lengua constituye una dimensión fundamental en la integración de la perspectiva de género en la investigación. El lenguaje no es neutral, sino que refleja y, al mismo tiempo, contribuye a reproducir o transformar las desigualdades existentes en la sociedad. A través de la lengua no solo se nombra la realidad, sino que también puede ocultarse; así, el uso sexista del lenguaje refuerza modelos sociales no igualitarios.

En este sentido, el uso inclusivo y no sexista de la lengua resulta clave en la producción y en la difusión del conocimiento científico. Incorporar un lenguaje inclusivo implica, entre otras cosas, evitar el uso del masculino genérico como forma universal, dado que esta práctica androcentrista invisibiliza a las mujeres y colectivos no binarios, generando ambigüedad. Esta cuestión no solo responde al principio de igualdad y de no discriminación, sino que también mejora la calidad de la comunicación científica. Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente implica visibilizar a las mujeres, rompiendo también con estereotipos y prejuicios sexistas. Cabe destacar que el uso de un lenguaje inclusivo y no excluyente es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas.

En el contexto de la investigación, el uso del lenguaje inclusivo debe aplicarse en todas las fases

del proyecto: desde la redacción de la memoria científico-técnica y la formulación de objetivos, hasta la presentación de resultados, publicaciones y actividades de divulgación. Para facilitar su uso, la UAM dispone de una *Guía para un uso no sexista de la lengua*, que ofrece recomendaciones y recursos prácticos para la redacción no sexista.

Asimismo, el uso del lenguaje inclusivo está estrechamente relacionado con otras prácticas científicas, como los patrones de citación, donde se puede observar una menor visibilización de las mujeres en la producción académica (véase Anexo I). Por ello, resulta imprescindible reflexionar sobre los criterios de citación y cuestionar a quiénes y por qué se cita (véase Anexo II).

5.- ¿POR QUÉ HAY QUE HACER TODO ESTO?

5.1.- ¿Qué dice la actual legislación sobre la inclusión del enfoque de género en una investigación?

Tanto el Programa Marco Horizonte Europa (2021-2027) de la UE como la normativa española y, en especial, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo del Sistema Universitario[2] y la Ley 17/2022 de 5 de septiembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación[3], así como la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología (2021-2027)[4] y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Investigación (2024-2027), han incluido la necesidad de que todo proyecto de investigación integre,de forma transversal, la perspectiva de género y, en la medida que sea posible, el de interseccionalidad[5].

Este abordaje dual aparece, igualmente, en las políticas de la ANECA, organismos que dispone de una Política de equidad (2020) y un preceptivo Plan de Igualdad (2022), así como en los sucesivos planes de igualdad de género de la UAM, incluido, el IV Plan de Igualdad de Género (2023-27), aprobado en el mes de julio del 2023. En dicho plan, se han incluido varios objetivos estratégicos dentro del "Entorno inclusivo y diverso" (eje 2), para promover la integración de la perspectiva de género y la interseccionalidad en la investigación (2.4) y la innovación y la transferencia de conocimiento (2.6), así como promover las investigaciones feministas en la UAM.

---

[2] El artículo 2 de la LOSU establece que las funciones del sistema universitario, entre las que, entre otras, están "la generación, desarrollo, difusión, transferencia e intercambio del conocimiento y la aplicabilidad de la investigación en todos los campos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, artísticos y culturales" (art. 2.c) o la "promoción de la innovación" (art 2.d), "la contribución al bienestar social" (art. 2.e), se ejercerán teniendo como referente los derechos humanos… y el fomento de la equidad e igualdad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los objetivos de desarrollo sostenible" (art. 2.3).

[3] Véanse, en especial, los artículos 4 bis y 4 ter.

[4] Dicha estrategia recoge entre sus cuatro principios, el de la "perspectiva de género para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I", así como, entre sus prioridades el de "situar a la ciencia, la tecnología y la innovación como ejes claves en la consecución de la Agenda 2030" (Objetivo 1) o el de "priorizar y dar respuesta a los desafíos de los sectores estratégicos nacionales…, en beneficio del desarrollo social, económico, industrial y medioambiental".

[5] La Ley 17/2022 establece la puesta en marcha de medidas para "integrar la interseccionalidad tanto en el diseño de las políticas de igualdad de género en la ciencia y la innovación como en el contenido de la investigación y en la transferencia del conocimiento" (art 4.ter, apartado 3, a.)

6.- ALGUNAS PISTAS ESPECÍFICAS PARA POSIBLES CONVOCATORIAS.

En la actualidad, numerosas convocatorias de financiación, tanto a nivel nacional como internacional, exigen la integración de la perspectiva de género y, en la medida de lo posible, del enfoque interseccional en los proyectos de investigación. Esta integración suele reflejarse en distintos apartados de la solicitud y de la memoria científico-técnica.

- **Indicar la existencia de una dimensión de género en la propuesta.**

Es habitual que en algunas convocatorias se pregunte directamente si la propuesta de investigación contiene una dimensión de género, ya sea por su temática, resultados o aplicaciones. En caso afirmativo, deberá justificarse de qué manera se ha contemplado la integración del análisis de género en la investigación en los distintos aspectos de la propuesta como los objetivos, la metodología, los resultados, las aplicaciones y el impacto social y económico.

- **Referencias al contexto institucional.**

Muchas convocatorias incluyen también referencias al contexto institucional, solicitando información sobre la existencia de planes de igualdad en la entidad del solicitante. En este sentido, se debe mencionar que la UAM sí dispone de un Plan de Igualdad. Asimismo, a este respecto, se puede mencionar:

- El compromiso de la UAM con la lucha por la igualdad de género que se ha plasmado en diferentes Planes, el último de los cuales, ya mencionado anteriormente, es el IV Plan de Igualdad (2023-27). Se pueden mencionar los objetivos que buscan integrar el enfoque de género en la investigación (véase pregunta 2).

- Que la UAM está comprometida en la lucha contra la violencia y la discriminación en todas sus formas y que, dispone en la actualidad de dos protocolos, uno para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, y otro para el resto de situaciones de acoso (véanse aquí). Para más información sobre los servicios de la UAM de acompañamiento a las personas que afrontan situaciones de acoso universitario, véase aquí.

- Además, se puede indicar que el 5º eje del IV Plan de Igualdad (2023-27) está dedicado a promover que la UAM sea un entorno seguro y respetuoso con el derecho de todas las personas a trabajar, estudiar y vivir libre de violencia y discriminación en todas sus formas.

- La UAM dispone del sello de calidad HRS4R desde el año 2016 y de una Estrategia de recursos humanos para el personal investigador (HRS4R).

- Que durante todo el ciclo de la investigación se usará la *Guía para un uso no sexista de la lengua*, una guía que se actualizó en julio del 2022.

- **En la memoria científico-técnica suele requerirse una explicación detallada de cómo se incorpora la perspectiva de género en el proyecto**. Esto incluye tanto su integración en los distintos aspectos del proyecto (objetivos, metodología, resultados, aplicaciones e impacto social y económico de los mismos) como la consideración de los efectos de la inclusión de género en el contenido de la propuesta.

MUCHO DEL CONTENIDO DE ESTE INFORME PUEDE USARSE EN ESTE APARTADO… e incidir, sobre todo, en cómo los resultados de la investigación pueden contribuir a mejorar la vida de mujeres y hombres y a que se respete la igualdad de género.

Otras referencias:

- El manual sobre *Género e Investigación* de la Unión Europea que se puede encontrar también aquí.
- La web del CSIC sobre Género e Investigación con varios informes, entre otros, uno con *Recomendaciones para la inclusión del género en los contenidos de investigación*.
- Módulos de formación e-learning en diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+I de La Agencia Estatal de Investigación y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- La publicación en inglés de la UE titulada *Gendered innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation. Policy review*.
- En el ámbito de las ciencias de la salud está la *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud* (Garcia Calvente, ed.).

ANEXO I


GUÍAS DOCENTES, CITAS Y PRESENCIA EN LA UNIVERSIDAD
Nuestras bibliografías en datos
LISTAS DE LECTURA
13,1% de guías docentes tienen más de 30% de autoras
(Curso 2015-2016, grado de Ciencias Políticas en Universidad públicas españolas)
10 años después...
¿cómo de diversas son tus listas de lectura?
87%
> 30%
70%
(Vargo Mestre y Alonso Álvarez, 2019)
PRÁCTICAS A LA HORA DE CITAR
De entre las personas más citadas, o highly cited researchers (HCR), a nivel global, alrededor del 15% eran mujeres en el 2021, un incremento de dos puntos respecto al 13% en 2014. En España, este número era del 16,8% (36 de los 214 investigadores incluidos en esta lista).
(Meho, 2022)
(Science-Metrix, 2018)
100
80
60
40
20
0
15
85
34
66
% HCR
% autores
Representación de autoras
También en el 2021 había un 33,9% de autoras a nivel global. Su representación en la lista de autores más citados (HCR), por tanto, no es correspondiente.
(Science-Metrix, 2018)
Derecho
International Journal of Constitutional Law:
29% de artículos con solo autoras
18% de citas para artículos con solo autoras
(de Búrca, Dixon y Prieto Rudolphy, 2024)
Ciencias Políticas
Artículos escritos por investigadoras son menos centrales en las redes de citas y menos citados en las obras más influyentes en el campo.
Relaciones Internacionales
Autoras en el campo de las relaciones internacionales reciben el 80% de citas que autores similares.
(Maliniak, Powers y Walter, 2013)
PRESENCIA EN LAS UNIVERSIDADES
Ciencias Sociales y Jurídicas en Universidades Públicas Españolas
Datos de Estudiantes de Grado, Máster y Doctorado son del curso 2023/24.
Datos del Personal Docente Investigador (PDI), Contratados Doctor, y Personal de Administración y Servicios son del curso 2022/23.
Datos del PAS no son específicas de esta rama de estudio.
% representación
100
80
60
40
20
0
Grado
Máster
Doctorado
PDI*
Contratado Doctor*
PAS*
¿Quieres saber más?
Visita la página [inserta página de la biblioteca sobre el tema, o si aún no disponible, insertar página de otras unis/blogposts sobre el tema]
UAM Universidad Autónoma de Madrid
Grupo Clara Campoamor
Marina Dolz Pejenaute

ANEXO II

LA POLÍTICA DE NUESTRAS BIBLIOGRAFÍAS

"Las citas son cómo reconocemos nuestra deuda con quienes nos precedieron"

Sarah Ahmed, 2018, 32

Entender por qué citamos y a quién importa: cada cita es un ladrillo que ayuda a construir



nuestro conocimiento colectivo

nuestra percepción sobre quiénes son los expertos y productores de conocimiento



¿A quién vas a citar en tu próximo trabajo?

- ¿A quién estoy citando y por qué?
- ¿Es mi bibliografía diversa en cuanto a género u otros factores? Si no lo es, ¿por qué?
- ¿Debería citar solo artículos revisados por pares, u otras fuentes pueden ser interesantes para mi trabajo?
- ¿He reflexionado sobre los sesgos, de género u otro, que me han podido llevar a elegir o priorizar esta bibliografía?
- ¿Estoy perpetuando jerarquías de conocimiento sesgadas?

UAM Universidad Autónoma de Madrid

Grupo Clara Campoamor

Marina Dolz Pejenaute