

Planes de igualdad como herramientas de innovación social: transversalidad de la perspectiva de género y programas de mentorazgo

Equality Plans as Tools for Social Innovation: Gender Mainstreaming and Mentoring Programs

María Silvestre Cabrera

UNIVERSIDAD DE DEUSTO, ESPAÑA

maria.silvestre@deusto.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6928-5126>

Laia Tarragona Fenosa

UNIVERSIDAD DE DEUSTO, ESPAÑA

laia.tarragona@deusto.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9251-8282>

Fernanda Campanini Vilhena

UNIVERSIDAD DE DEUSTO, ESPAÑA

fernanda.campanini@deusto.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0906-0598>

Irene García-Muñoz

UNIVERSIDAD DE DEUSTO, ESPAÑA

irene.gmunoz@deusto.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4233-3861>

https://doi.org/10.48102/didac.2023..81_ENE-JUN.120



RESUMEN

En este artículo se concentran algunas acciones exitosas del III Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto (País Vasco, España) como ejemplos de innovación social y mecanismos de transformación institucional. El trabajo presenta el proceso de diseño y elaboración del Plan y la incidencia que en él tuvo la concesión y puesta en marcha del proyecto europeo H2020 Gender Equality Actions in Research Institutions to Transform Gender Roles (GEARING-Roles).

Se han seleccionado como ejemplos destacados dos acciones del plan: la *Guía para la introducción de la perspectiva de género en docencia e investigación* y el programa de mentorazgo FELISE, dirigido a jóvenes investigadoras. Asimismo, en el artículo se reflexiona sobre algunos de los retos que el plan tuvo que afrontar y cómo se resolvieron; en concreto, se exponen las herramientas para la detección y superación de las resistencias formales e informales, así como la experiencia del *Humorarium* como mecanismo de afrontamiento.

Palabras clave: Plan de Igualdad; políticas de igualdad; perspectiva de género; resistencias; universidad.

ABSTRACT

This article collects some successful actions of the III Gender Equality Plan of the University of Deusto (Basque Country, Spain) as examples of social innovation and mechanisms of institutional transformation. The work presents the process of designing and preparing the Plan and the impact that the concession and implementation of the H2020 European Project Gender Equality Actions in Research Institutions to Transform Gender Roles (GEARING-Roles) had on this process. Two actions of the Plan have been selected as outstanding examples: the Guidelines for Introducing the Gender Perspective in Teaching and Research (Guía para la introducción de la perspectiva de género en docencia e investigación, in Spanish), and the FELISE mentoring programme aimed at young researchers. Likewise, the article reflects on some of the challenges faced in the implementation of the Plan and explores the strategies used to tackle them. Precisely, we set out the tools used for detecting and overcoming formal and informal resistance and report the experience of the Humorarium as a coping mechanism.

Keywords: Gender Equality Plan; Equality Policies; Gender Mainstreaming; Resistance; University.

Fecha de recepción: 31/05/2022

Fecha de aceptación: 03/10/2022

Introducción

Desde 2007, a través de los Programas Marco de Investigación e Innovación (I+I), la Comisión Europea ha destinado fondos a “proyectos de cambio estructural” para fomentar modificaciones institucionales que promuevan la igualdad de género en el ámbito académico. En este contexto, los planes de igualdad se reconocen como una potente herramienta para impulsar la reforma institucional en los diferentes niveles organizativos, con lo que se contribuye a que la “cuestión de género” no quede al margen, sino que se transversalice en todos los ámbitos institucionales (Clavero & Galligan, 2020). Bajo los dos últimos programas (FP7 y Horizonte 2020), más de 200 instituciones académicas han implementado planes de igualdad en el marco de 30 proyectos. Además, con el objetivo de ampliar la implementación de los planes de igualdad a una masa crítica de universidades y centros de investigación europeos, el

recientemente lanzado Horizonte Europa (2021-2027) presenta como criterio de elegibilidad que las entidades solicitantes dispongan de un plan en vigor (Comisión Europea, 2019).

Este artículo presenta, en primer lugar, el proceso de elaboración e implementación del III Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto, que se llevó a cabo en el marco del proyecto europeo GEARING-Roles,¹ financiado por la Comisión Europea dentro del programa Horizonte 2020. En segundo lugar, se exponen dos acciones diseñadas e implementadas en el contexto del plan: la *Guía para la introducción de la perspectiva de género en docencia e investigación* y el programa de mentorazgo FELISE, enfocado en jóvenes académicas y profesoras noveles. Ambas iniciativas se llevaron a cabo con base en técnicas participativas y cocreativas, y produjeron resultados que van más allá de la vida útil del proyecto y del propio Plan de Igualdad.

El proyecto GEARING-Roles y el Plan de Igualdad en la Universidad de Deusto

Para entender el diseño, la elaboración y la implementación del presente Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto, resulta imprescindible hablar del proyecto GEARING-Roles,² cuyas siglas corresponden a Gender Equality Actions in Research Institutions to traNsform Gender Roles. Este proyecto (2019-2022) tiene como principales objetivos cuestionar y transformar los roles de género e identidades ligadas a carreras profesionales, así como promover el cambio institucional hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Para esto, se contempla el diseño, la implementación y la evaluación de planes de igualdad en seis de las instituciones socias, entre ellas, y como coordinadora, la Universidad de Deusto.

En el marco de GEARING-Roles ha habido un intercambio constante de buenas prácticas y experiencias entre las instituciones socias: sesiones de formación y capacitación, visitas institucionales entre distintas organizaciones y un acompañamiento continuo por parte de una institución evaluadora externa. Todo esto ha enriquecido tanto al Plan de Igualdad como a la comunidad universitaria.

En el contexto nacional español, la legislación establece que las universidades deben realizar un diagnóstico y un plan de igualdad; asimismo, deben garantizar la existencia de una estructura para la implementación y el seguimiento de las medidas y acciones de igualdad, las cuales reciben el nombre de Unidades de Igualdad. La legislación española establece que las universidades deben aprobar el plan en el marco de una negociación colectiva con la representación sindical, por lo que desde 2015 existe la comisión paritaria de igualdad con representación de la dirección y del sindicato de las y los trabajadores, así como también participa la directora de la Unidad de Igualdad.

En la Universidad de Deusto, además de las estructuras formales que cumplen con los requisitos legales a nivel nacional, gracias a la concesión del proyecto europeo GEARING-Roles, en 2019 se constituyeron dos grupos de trabajo y de seguimiento

muy activos e importantes para la implementación del plan: el grupo motor, integrado por personal docente investigador (PDI), personal investigador (PI) y personal de administración y servicios (PAS), que cuenta con el conocimiento y la experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y el grupo ampliado, integrado por 30 personas de distintas categorías profesionales (PDI, PI, PAS), provenientes de diferentes facultades y campus universitarios. El grupo motor ha colaborado con la Unidad de Igualdad y la coordinación del proyecto europeo en el diseño e implementación del plan; ha sido un verdadero “motor” del mismo. Por su parte, el grupo ampliado ha sido clave para poder aplicar medidas participativas y de cocreación en el diseño y priorización de las acciones del Plan y en su seguimiento.

El objetivo principal del plan es incrementar la conciencia sobre la necesidad de la implementación de medidas para lograr una igualdad efectiva en la Universidad de Deusto, así como velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Este objetivo general se complementa con una serie de objetivos específicos estructurados en siete grandes ejes: selección, contratación y promoción; brecha salarial; conciliación corresponsable; perspectiva de género en docencia e investigación; liderazgo; acoso sexual y por razón de sexo, y comunicación. Las 29 medidas y 63 acciones del plan pueden consultarse en el sitio web de la Universidad (Agenda 2030, 2020). En este artículo se describen en profundidad dos de sus acciones: la *Guía para la introducción de la perspectiva de género en docencia e investigación* y el programa de mentorazgo FELISE.

Presentación de algunas de las acciones del plan

A. Guía para la introducción de la perspectiva de género en docencia e investigación: aprendizajes del proceso

La incorporación de la perspectiva de género a la investigación y docencia ha supuesto una reivindicación de docentes e investigadoras feministas que han evidenciado el androcentrismo de la producción y trans-

misión del conocimiento (Harding, 1987; Subirats, 2014). Estas reivindicaciones han terminado por impregnar el desarrollo de las políticas públicas en el área de ciencias. Un claro exponente del caso es la Unión Europea, en la cual, desde el V Programa Marco, pasando por Horizonte 2020 y ahora Horizonte Europa, se ha reforzado la importancia del enfoque transversal de género (AQU, 2019).

En otoño de 2020, Deusto se embarcó en un proyecto piloto con el objetivo de enraizar en su práctica la transversalización de la perspectiva de género. Para esto, desarrolló una guía que ofreciera pautas y orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia dentro de la institución. Enmarcado en un proyecto de innovación docente —el Plan de Igualdad y GEARING-Roles—, el proceso contaba con un claro soporte institucional.

A través de las facultades se eligió a los y las docentes que participarían finalmente en el proceso. La elección sería de 23 profesionales, en representación de todas las áreas de conocimiento entonces en activo, y 20 investigadores e investigadoras. Se suscitó tanto interés que no todos los solicitantes pudieron participar, pero formaron parte de un grupo de control, que revisó el producto resultante.

El proyecto comenzó con sesiones de formación y reflexión, facilitadas tanto por consultoras expertas (Yellow Window) como por universidades que habían transitado por procesos similares (Universitat Politècnica de Catalunya). A continuación, de manera consensuada, se decidió el enfoque y la estructura que debería seguir la guía. Tras la revisión de bibliografía, los y las participantes trabajaron de manera colaborativa en un grupo de docencia y en uno de investigación, así como en subgrupos por áreas de conocimiento. Desarrollaron diversos apartados de la guía, indicadores y ejemplos de su actividad investigadora y docente. Una vez finalizado el proceso, el equipo motor revisó y unificó las guías, e incorporó también la retroalimentación del grupo de control.

El resultado ha sido la elaboración de una guía sencilla, basada en la experiencia, nutrida con ejemplos y con vocación de facilitar esta mirada en toda

la labor docente e investigadora de Deusto. Tanto la sección de docencia como la de investigación incluyen un test de validación que ayuda a quienes pretenden incluir la perspectiva de género a comprobar si están atendiendo a todas las recomendaciones. En concreto, en el caso de la docencia, se ofrecen recomendaciones en las cuatro áreas que integran el modelo docente de la Universidad de Deusto (MAUD): conceptualización, contextualización, experimentación y reflexión, así como ejemplos en el área de la evaluación del alumnado.

El proceso ha sido tan importante como el resultado, ya que se involucró una diversidad de agentes con diferentes grados de conocimiento e implicación en este tema. Este enfoque ha permitido incrementar la apropiación del resultado, así como generar procesos de reflexión individual y colectiva que pueden quedar más arraigados. Se trata de un primer paso que continúa ahora con su disseminación, y la ambición de incorporación sistemática a la práctica docente e investigadora de Deusto.

B. Programa de mentorazgo FELISE: principales conclusiones

FELISE, acrónimo que corresponde a Feminist Leadership in Science (Liderazgo Femenino en la Ciencia), es un programa de mentorazgo dirigido a jóvenes investigadoras que se implementó entre 2020 y 2021 en la Universidad de Deusto y en otras cinco instituciones del consorcio GEARING-Roles. FELISE, coordinado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), pone el foco en la identificación y el cuestionamiento de las desigualdades de género en la academia y en la institución en que se desarrolla el programa. Así, FELISE no sólo fortalece las redes profesionales y la trayectoria de las investigadoras participantes, sino que las provee de herramientas y capacita para afrontar desigualdades tanto a nivel individual como estructural.

El programa se organiza con base en la formación de parejas de investigadoras dentro de una misma institución: la persona mentorizada, con un perfil de investigadora joven *posdoc*, y la mentora,

con un perfil de investigadora *senior* y con perspectiva feminista. Además, se añade la perspectiva internacional, ya que también se cuenta con la figura de la *sponsor*, una investigadora de la misma disciplina que la investigadora mentorizada, pero más enfocada a metas profesionales y consolidar redes; esta profesional procede de otra organización de GEARING-Roles.

En el caso de la Universidad de Deusto, el Plan de Igualdad incluye la implementación de FELISE como una de las acciones a desarrollar para lograr el objetivo de empoderar y formar a las investigadoras en su carrera. Se organizaron nueve parejas de investigadoras mentorizadas y mentoras, todas investigadoras de diversas facultades o disciplinas de la universidad, como Derecho, Empresa, Psicología y Educación, Ingeniería, entre otras. En las sesiones de mentorazgo se trataron cuestiones como de qué manera superar la discriminación en la academia o cómo asegurar la participación de mujeres en puestos de liderazgo, y varias más. Cada pareja mantuvo un mínimo de cinco reuniones. Por otro lado, la mentora tuvo dos reuniones con la *sponsor* de otra organización.

Además, las participantes asistieron a distintas actividades organizadas por FELISE. En primer lugar, se llevó a cabo una reunión de puesta en marcha con todas las participantes, que sirvió para sentar las bases del programa; también hubo una reunión de cierre. Se tenía previsto que esta última sesión fuera presencial, pero se celebró *online* debido a la situación de pandemia que se vivía en ese momento. En segundo lugar, se ofrecieron sesiones de capacitación para las mentoras y sesiones de formación para las investigadoras mentorizadas, para quienes, asimismo, se impartió una formación sobre el plan de desarrollo de la carrera profesional y se organizó un foro de discusión sobre la carrera académica. Por último, las participantes tuvieron la oportunidad de formar parte de tres webinarios impartidos por expertas de alto nivel y externas a la organización y al proyecto; éstos tenían por objetivo proporcionar reflexiones que fueran de utilidad para las sesiones individuales.

Las participantes tuvieron a su disposición una serie de materiales de apoyo, entre los que destaca la

Guía FELISE,³ elaborada por y para el programa. Ésta incluía recomendaciones, información previa y materiales sobre posibles temas a tratar, así como una propuesta de guion con preguntas para plantear y desarrollar en las sesiones de mentorazgo.

Además de los beneficios que ha tenido FELISE para las personas implicadas y su desarrollo profesional, su implementación ha permitido sentar las bases para un futuro programa de mentorazgo dentro de la Universidad de Deusto. De este modo, en la actualidad se está configurando un programa de mentorazgo propio en la Escuela de Doctorado, dirigido a investigadoras que cursan ese nivel de posgrado. Finalmente, cabe concluir que FELISE dio paso a una red de investigadoras que pueden promover el cambio institucional hacia una universidad más igualitaria (Leenders, Bleijenbergh & Brink, 2020).

Sugerencias para la práctica docente

Incluimos dos tipos de sugerencias: por un lado, las que se derivan de la implementación de las dos acciones presentadas (guía y mentorazgo) y, por otro lado, sugerencias para afrontar las resistencias que se generan ante procesos de innovación social e institucional como son los planes de igualdad.

- A. Proceso participativo en el diseño de las guías para la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Como ya se ha comentado, en el caso de las guías, el resultado final fue tan bueno como el proceso participativo para llegar al mismo. Las recomendaciones que se derivan de nuestro aprendizaje pueden concretarse del siguiente modo:

- Primera recomendación: partir del conocimiento existente con la voluntad de adaptarlo a la realidad de nuestra institución.
- Segunda recomendación: tratar de integrar la acción de igualdad a una medida de innovación docente; en este sentido, consideramos que fue un éxito presentar el proyecto de la elaboración de la guía a la convocatoria de

proyectos de innovación docente de nuestra universidad.

- Tercera recomendación: antes de iniciar el proceso creativo, programar una formación en perspectiva de género para todas las personas participantes.
- Cuarta recomendación: conformar un grupo plural y diverso en el que estén representadas todas las áreas de conocimiento, los géneros y los niveles de concienciación y compromiso con la igualdad.

B. Recomendaciones para la implementación de un programa de mentorazgo

La experiencia de FELISE permite identificar tres aspectos clave que habrá que tener en cuenta en futuras implementaciones de programas similares dirigidos no sólo a jóvenes investigadoras, sino también al profesorado novel.

- Primero, es importante realizar un diagnóstico previo en términos de igualdad y detectar aquellos aspectos que impactan en el desarrollo de la carrera profesional de las participantes, como sesgos y resistencias. Asimismo, se recomienda establecer un diálogo previo con las personas que van a recibir el mentorazgo para identificar mejor sus focos de interés; por ejemplo, a través de un cuestionario. Todo esto permite adaptar el programa y el contenido temático de las sesiones a la realidad concreta de cada institución.



- En segundo lugar, debe asegurarse el reconocimiento y la acreditación de las horas invertidas en el programa para todas las participantes.
- Por último, se recomienda incidir en el fortalecimiento de las redes dentro del programa, más allá de la relación entre mentora y mentorizada. Para esto se incita a generar espacios de encuentro en los que las participantes puedan compartir experiencias; también se sugiere organizar formaciones y talleres.

C. Herramientas para la detección y el abordaje de las resistencias

El proceso de diseño e implementación del III Plan de Igualdad en la Universidad, de la mano de GEARING-Roles, evidenció la existencia de resistencias formales e informales, conscientes e inconscientes, en la institución, a las que el grupo motor debió hacer frente. Para esto se elaboró un *toolkit* de resistencias que pretendía, por un lado, identificar y visibilizar dichas resistencias y, por el otro, pensar, acordar y llevar a la práctica posibles medidas para superarlas. El *toolkit* recoge resistencias vividas o percibidas en cada uno de los principales ejes del plan; define la resistencia; reflexiona sobre quién la ejerce, cómo lo hace y por qué; recopila las reacciones más habituales a estas resistencias, y finalmente las clasifica en función de si son fáciles o difíciles de resolver, y de si son importantes (por lo que habría que dedicar tiempo y esfuerzo) o no.

El cuadro resultante es muy amplio y puede consultarse en el sitio web de GEARING-Roles (Project, s. f.), pero no es posible mostrarlo en su integridad en este artículo. Sin embargo, hemos seleccionado una de las resistencias detectadas para mostrar cómo éstas se presentan en el *toolkit*, con el fin de que otras universidades o centros de investigación lo revisen y se interesen en él. Un elemento clave de este ejercicio reside en el proceso participativo de creación y diseño, así como en lo que supuso de aprendizaje y profundización en el conocimiento de nuestra institución y su funcionamiento.

Cuadro 1
Resistencias ante la introducción de la perspectiva de género en la docencia

EJE	RESISTENCIA	¿QUIÉN? ¿CÓMO? ¿POR QUÉ?	REACCIONES COMUNES	FÁCIL/DIFÍCIL IMPORTANTE/NO IMPORTANTE
<i>Introducción de la perspectiva de género en la docencia</i>	La integración de la perspectiva de género en la enseñanza no es relevante para nadie más que para el grupo motor.	¿QUIÉN? La comunidad académica en su conjunto ¿CÓMO? Falta de interés. Sin impacto en el currículo docente El docente ya está sobrecargado de trabajo. Una tarea más ¿POR QUÉ? Falta de concienciación y de incentivos	Las guías y otros materiales didácticos requieren mucho tiempo y esfuerzo de implementar. No es una prioridad (hay que integrar la digitalización, la internacionalización, la interculturalidad, la sostenibilidad...) La integración de la perspectiva de género por encima de otros “deberes”.	Sin incentivos: fácil de identificar, pero difícil de conseguir. No se obtiene reconocimiento profesional ni académico: fácil si las agencias de garantía de calidad incorporan la perspectiva de género en sus indicadores. Muy importante en la enseñanza: prácticas educativas en la UD marcadas por la ausencia de perspectiva de género. El género se está considerando por fin como un factor muy relevante para las propuestas de investigación a nivel nacional e internacional.

Nota: Ejemplo extraído del toolkit de resistencias. Universidad de Deusto-Proyecto GEARING-Roles.

D. Humorarium

El humor es frecuentemente utilizado como herramienta para reproducir patrones de opresión basados en aspectos como clase social, raza, género, nacionalidad, edad y religión (Kuipers, 2011). En el ámbito de género, el humor ha estado anclado a sesgos sexistas, que ocasiona que se reproduzcan roles discriminatorios que sirven, muchas veces, como resistencia a iniciativas que buscan promover la igualdad (Ford, 2000). En el marco del proyecto GEARING-Roles, a través de la herramienta *Humorarium* (López-Belloso, Allori, Morondo, Mergaert & Fernández, 2021, p. 1), se propone aprovechar el potencial del denominado “humor feminista” para contrargumentar o contrarrestar el “humor sexista”. Esta herramienta busca presentar formas de utilizar el humor para promover el cambio estructural hacia la igualdad de género.

El *Humorarium* recoge viñetas o ilustraciones humorísticas que reflejan cómo el humor feminista es utilizado en diferentes contextos políticos, culturales y lingüísticos para hacer frente a dinámicas de reproducción de roles sexistas. Esta herramienta muestra que el humor feminista tiene “un gran potencial transformador, constituyendo una visión alternativa

de realidades y constructos sociales que contribuyen a la potenciación del cambio y al combate de las resistencias” (Belloso et al., 2021, p. 12). Por esto, representa una apuesta por técnicas creativas y de colaboración para una transformación social e institucional hacia la igualdad de género basada en el diálogo.

Conclusiones: retos y futuras líneas de actuación

Los planes de igualdad son herramientas fundamentales para articular las políticas de igualdad en la universidad (Elizondo, Silvestre & López-Belloso, 2022). El III Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto, que hemos presentado sucintamente en este artículo, se vio activamente reforzado gracias a la concesión del proyecto europeo H2020 GEARING-Roles. Este programa ha dotado tanto al equipo de diseño e implementación del plan como a la tarea misma de elaboración, de recursos económicos, humanos, y de formación y capacitación, así como de una legitimidad institucional que difícilmente se habría conseguido sin este proyecto.

La *Guía* ha sido presentada en diferentes foros académicos y científicos, y ha tenido muy buen recibimiento. Asimismo, se organizó una sesión para dar a conocerla a otras universidades del sistema

universitario vasco y a instituciones relevantes como Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Ikerbasque o Unibasq (Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco). Uno de los principales retos a los que se enfrenta la *Guía* es su socialización en el seno de la universidad para garantizar su uso de manera transversal y generalizada.

El programa de mentorazgo se valoró muy positivamente y nuestro objetivo es consolidar un programa similar en el núcleo de la universidad, el cual permita ser un instrumento de acompañamiento y

empoderamiento de las jóvenes investigadoras y profesoras noveles.

Los planes de igualdad deben interpretarse como procesos de larga duración. Cuando uno finalice, el siguiente debe partir de la evaluación realizada y así apuntalar aquellas acciones que no pudieron realizarse o que se derivaron de las que fueron ejecutadas. Nuestro próximo Plan de Igualdad deberá incluir el proceso de socialización de las guías en nuestra universidad y un programa propio de mentorazgo en el tercer ciclo.

REFERENCIAS

- Acosta, Ana (2017). *Las políticas de igualdad de género en la universidad española: un estudio de estructuras y planes* (Tesis doctoral). Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, España.
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). (2019). *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Barcelona: AQU. Recuperado de https://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf.
- Clavero, S. & Galligan, Y. (2020). Analysing gender and institutional change in academia: evaluating the utility of feminist institutionalist approaches. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(6), 650-666.
- Comisión Europea. (2019). *Horizon Europe: The next EU Research & Innovation Investment Programme (2021-2027)*. [Presentación actualizada]. Recuperado de <https://bit.ly/3Gbnwny>
- Elizondo, A., Silvestre, M. & López-Belloso, M. (2022). Las políticas de igualdad en las universidades. En A. Alonso & M. Lois (Coords.). *Género y política. Nuevas líneas de análisis ante la cuarta ola feminista*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ford, T. E. (2000). Effects of sexist humor on tolerance of sexist events. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1094-1107.
- Harding, S. (1987). ¿Existe un método feminista? (Trad. Gloria Elena Bernal). En S. Harding, *Feminism and Methodology* (pp. 9-34). Indianápolis: Indiana University Press.
- Kuipers, G. (2011). *Good Humor, Bad Taste: A Sociology of the Joke*. Berlín: Gruyter Mouton.
- Leenders, J., Bleijenbergh, I. & Brink, M. (2020). Myriad potential for mentoring: understanding the process of transformational change through a gender equality intervention. *Gender, Work, and Organization*, 27(3), 379-394.
- López-Belloso, M., Allori, A., Morondo, D., Mergaert, L. & Fernández, L. (9 de julio de 2021). Humorarium. Propuesta de utilización del humor feminista para contrarrestar las resistencias a la igualdad de género. *XV Congreso de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración*, Madrid.
- Subirats Martori, M. (2014). Avances y retos en las políticas y en las prácticas de los géneros. *Educación* (número especial 30 aniversario: Avances y retos en la educación), 85-100.

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

- Agenda 2030. (2020). Universidad de Deusto. Recuperado de <https://www.deusto.es/es/inicio/somos-deusto/la-universidad/agenda2030/genero>
- Alcañiz, M. (2017). Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (España). *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability*, 2, 59-76.
- Alonso, A. (2015). *El mainstreaming de género en España: hacia un compromiso transversal con la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Benschop, Y. & Mieke V. (2011). Gender Change, Organizational Change and Gender Equality Strategies. En E. Jeanes, D. Knights & P. Yancey-Martin (Eds.), *Handbook of Gender, Work and Organization* (pp. 277-290). S.l.: Wiley.
- Bosch, E. (2017). Acoso sexual y violencia de género en las universidades. En C. García Sainz (Ed.). *Unidades de igualdad. Género y universidad*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Bustelo, M., Dios, P. de & Pajares, L. (2021). Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM. Madrid: Proyecto SUPERA, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de https://www.ucm.es/supera/file/%20desigualdades-al-descubierto_COVID_ucm
- Caprile, M. (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Barcelona: Fundación CIREM.
- Cerdá, M. R. (17 y 18 de junio de 2010). Modelos de desarrollo de unidades de igualdad en la universidad pública. En *Investigaciones multidisciplinares en género, II Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género"*, Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, Sevilla.

- Drew, E. & Siobhán C. (Eds.) (2021). *The Gender-sensitive University. A contradiction in terms?* Londres: Routledge.
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Integrating Gender Equality into Academia and Research Organisations. Analytical Paper*. Vilnius: EIGE.
- Elizondo, A., Silvestre, M. & Novo, A. (2013). Logros y retos en las políticas de igualdad: el mainstreaming en Euskadi. En A. González, E. Aguayo & A. Jesús López (Coords.), *Roles de xénero en tempos de crise* (s.f.). Recuperado de <https://gearingroles.eu/project/>
- Korsvik, T. R. & Rustad, L. M. (2018). What is the gender dimension in research? *Case studies in interdisciplinary research*. Oslo: Kilden.
- Lombardo, E. (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, (9), 63-80.
- Mackay, F. & Waylen, G. (2014). Introduction: Gendering New Institutions. *Politics & Gender*, 10(4), 489-494.
- Pastor, I., Acosta, A., Torres, T. & Calvo, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, 23(1), 147-172.
- Puy, A., Pascual Pérez, M. & Forson, A. (2016). Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. S.I.: Gender-NET.
- Ramírez, E. & Matarranz, M. (2015). Igualdad de género en educación. El caso de la Unión Europea. *Journal of Supranational Policies of Education*, (3), 114-136.
- UNESCO (2020). Gender biases in ai and emerging technologies. Recuperado de <https://en.unesco.org/news/gender-biases-ai-and-emerging-technologies>
- Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación. (2021). *Científicas en cifras 2021*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Universidad de Deusto. (2021). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Verge, T., Ferrer-Fons, M. & José González, M. (2018). Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women's Studies*, 25(1), 86-101.
- Viglione, G. (2020). Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581(7809), 365-366.
- Yellow Window Management Consultants. (2011). *Manual. El género en la investigación*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

REFERENCIAS SOBRE GUÍAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

INVESTIGACIÓN

- Askunze, C., Jubeto, Y., Marcó, L. & Pérez, Z. (2020). *Diccionario feminista para una economía solidaria*. Bilbao: Red de Economía Alternativa y Solidaria. Recuperado de <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/12/DICCIONARIO-FEMINISTA.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2017). *Glosario feminista para la igualdad de género*. Quito: Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/glosario-feminista-cnig/>
- Criado-Perez, C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Nueva York: Abrams Press.
- Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Murgibe. (2005). Recuperado de <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=e829aac7bfddbcc2584b82a2a7bcc06e&idioma=CA>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Glosario para la igualdad*. México: Inmujeres. Recuperado de <https://campusgenero.INMUJERES.gob.mx/glosario/>
- Lengua de signos española (LSE). (s.f.). *Pikara Magazine*. Recuperado de <https://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es>
- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. (2021). *Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España*. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación. Recuperado de https://www.ciencia.gob.es/dam/jcr:034037b0-ad14-4ef4-8c46-ea88b9c06958/RESUMEN_EJECUTIVO_Situacion_Jovenes_investigadoras.pdf.
- Oxfam Internacional. (2014). *Liderazgo transformador para la promoción de los derechos de las mujeres*. Oxfam: Oxford. Recuperado de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-es.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- United Nations Women. (2011). Glosario de igualdad de género. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>
- Vocabulario para la igualdad. (2007). *Mujeres en red. El periódico feminista*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- Yellow Window Management Consultants (2011). *Manual. El género en la investigación*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

- Bäck, H. & Debus, M. (2019). When do women speak? A comparative analysis of the role of gender in legislative debates. *Political Studies*, 67(3), 576-596.
- Cassese, E. C. & Bos, A. L. (2013). A hidden curriculum? Examining the gender content in introductory-level political science textbooks. *Politics and Gender*, 9(2), 214-223. doi: 10.1017/S1743923X13000068
- Ejemplos de desigualdad de género en el trabajo. (2017). *Ingredientes que Suman. Intermón Oxfam*. Recuperado de <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>
- Gender biases in ai and emerging technologies. (2020). UNESCO. Recuperado de <https://en.unesco.org/news/gender-biases-ai-and-emerging-technologies>
- Gil Coria, E. (Ed.) (1999). *La pedagogía de los jesuitas ayer y hoy*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Karakowsky, L. & Siegel, J. P. (1999). The effects of proportional representation and gender orientation of the task on emergent leadership behavior in mixed-gender work groups. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 620-631.
- Kolb, D. A. (1976). Management and the Learning Process. *California Management Review*, 18(3), 21-31. doi: 10.2307/41164649
- Macho, M. (5 de febrero de 2021). #NoMoreMatildas. Ciencia y más. *Mujeres con ciencia*. Bilbao: Universidad del País Vasco. Recuperado de <https://mujeresconciencia.com/2021/02/05/nomoremattildas/>
- Margolis, E. (Ed.) (2001). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. Nueva York/Londres: Routledge.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474-16479. doi: 10.1073/pnas.1211286109
- Myaskovsky, L., Unikel, E. & Dew, M. A. (2005). Effects of gender diversity on performance and interpersonal behavior in small work groups. *Sex Roles*, 52(9), 645-657.
- Prates, M. O., Avelar, P. H. & Lamb, L. C. (2019). Assessing gender bias in machine translation: a case study with Google Translate. *Neural Computing and Applications*, (32), 1-19.
- Rangvid, B. S. (2019). Gender Discrimination in Exam Grading? Double Evidence from a Natural Experiment and a Field Experiment. *The B. E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 19(2). doi:10.1515/bejeap-2018-0084
- Rodríguez, M. (2016). Desarrollo de las funciones ejecutivas a través de videojuegos en la atención a la diversidad (Tesis doctoral), Universidad de Extremadura, Badajoz.
- Schindler Rangvid, B. (2019). Gender Discrimination in Exam Grading? Double Evidence from a Natural Experiment and a Field Experiment. *The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 2. doi: 10.1515/bejeap-2018-0084
- Unidad de Innovación Docente. (2016). *El modelo de Formación de la Universidad de Deusto*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- United Nations. (2011). *Commission on the Status of Women. Access and participation of women and girls in education, training and science and technology, including for the promotion of women's equal access to full employment and decent work. CSW55 Agreed Conclusions*. Recuperado de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/55/CSW55_E_FINAL.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/55/CSW55_E_FINAL.pdf)
- Universidad de Deusto. (2021). *Guía básica para la comunicación no sexista en la UD*. Recuperado de <https://www.deusto.es/document/deusto/es/guia-basica-para-la-comunicacion-no-sexista-en-la-universidad-de-deusto.pdf>

SEMBLANZAS

María Silvestre Cabrera es doctora en Ciencias Políticas y Sociología; catedrática de Sociología de la Universidad de Deusto, e investigadora principal del Equipo Deusto Valores Sociales, el cual ha sido reconocido como equipo de excelencia por el Gobierno Vasco y representa a España en la Encuesta Europea de Valores. Ha sido decana de la Facultad de CCPP y Sociología de la Universidad de Deusto (2004-2009) y fundadora y directora del máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres (2003-2009). Fue directora del Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco (2009-2012). Asimismo, ha liderado varios proyectos internacionales competitivos de investigación y nacionales tanto competitivos como concertados. También ha asumido diferentes cargos de gestión como la presidencia de la Asociación Vasca de Sociología y la vicepresidencia de la Federación Española de Sociología. Actualmente es la directora de Igualdad de la Universidad de Deusto y la coordinadora académica del Proyecto H2020 GEARING-Roles, cuyo principal objetivo es el diseño, la implementación y la evaluación de seis planes de igualdad en universidades europeas.

Laia Tarragona Fenosa es licenciada en derecho por la Universitat Pompeu Fabra. Cuenta con los másters en Leyes por la London Metropolitan University y en Relaciones Internacionales por el Institut Barcelona d'Estudis Internacionals. Actualmente es candidata doctoral en la Universidad de Deusto, donde trabaja como coordinadora técnica del proyecto GEARING-Roles. En esa misma institución, es integrante del equipo de implementación del Plan de Igualdad e investigadora en el proyecto RESISTIRÉ. Asimismo, ha participado en conferencias y eventos, y sus intereses de investigación se centran en las desigualdades, el género y la migración. Trabajó como consultora independiente en estrategias de discurso de odio y contradiscurso, y fue una de las fundadoras del Observatorio PROXI sobre xenofobia e intolerancia en medios digitales También ha ejercido como abogada en el sector privado.

Fernanda Campanini Vilhena es licenciada en derecho por la Pontificia Universidad de Paraná, Brasil, y cuenta con un máster en Derechos Humanos y Democratización por el Global Campus of Human Rights. Actualmente es candidata doctoral en el programa de Derechos Humanos en la Universidad de Deusto; investiga la sostenibilidad a largo plazo del impacto de los proyectos europeos de cambio estructural en el sector académico. Sus principales áreas de interés se centran en las políticas públicas para la igualdad de género, la promoción de la transformación social a través del cambio de estructuras institucionales y la violencia machista. Asimismo, trabajó como funcionaria de la Fiscalía Estatal Brasileña, en la unidad especializada en violencia de género y crímenes contra niñas y niños.

Irene García Muñoz es licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense, y cursó los másters en Cooperación Internacional y en Estudios de Mujeres por la Universidad de Barcelona. Cuenta con dilatada experiencia de trabajo en el área de la justicia social, en una variedad de funciones y ámbitos. Los últimos años ha estado ligada al trabajo en derechos de las mujeres a nivel global y al cambio institucional para la igualdad de género. En la actualidad, es MSCA Research Fellow; investiga el impacto de los planes de igualdad de organizaciones que financian y evalúan investigación. Entre sus áreas de interés están la efectividad de las políticas públicas para el fomento de la transformación social, los movimientos y redes de mujeres, y los derechos sexuales reproductivos de las mujeres.

¹ Este proyecto ha recibido financiamiento del programa European Union's Horizon 2020, correspondiente al acuerdo de subvención no. 824536.

² GEARING-Roles: <https://gearingroles.eu/>

³ La *Guía FELISE* está disponible, en inglés, en este enlace: <https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2020/07/FELISE-handbook-web.pdf>